



# **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. Estudio realizado  
en la Unidad Educativa Terranova, del cantón Quito, provincia de  
Pichincha, período lectivo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTORA:** Jaramillo Mancheno, Sofía Margarita. Lic.

**DIRECTORA:** Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza, Dra.

**CENTRO UNIVERSITARIO - QUITO**

**2014**

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

Doctora.

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Terranova, del cantón Quito, provincia de Pichincha, período lectivo 2012 – 2013” realizado por, Jaramillo Mancheno Sofía Margarita, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Marzo 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Sofia Margarita Jaramillo Mancheno declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Terranova, del cantón Quito, provincia de Pichincha, período lectivo 2012 – 2013”, de la titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Grey Esperanza Herrera Sarmiento directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Jaramillo Mancheno Sofia Margarita.

Cédula: 1719054445

## DEDICATORIA

Dedico este gran logro a una persona quién es parte fundamental de mi vida Daniel y a mi familia , especialmente a mi madre quién fue la principal generadora y motivadora de este gran proyecto.

*“Muchas Maravillas hay en el universo; pero la obra maestra es el corazón materno”. (Bersot)*

Sofía Jaramillo

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar quisiera agradecer a Dios por permitirme día a día alcanzar nuevos logros. Agradezco a mi familia por su apoyo y motivación permanente ya que representan un pilar fundamental en mi vida. Asimismo, me permito extender un agradecimiento a la Unidad Educativa Terranova por la gran apertura y colaboración de parte de su equipo de trabajo. Además, quisiera agradecer a la UTPL y sus docentes los cuales han sido principales gestores de este gran logro.

Finalmente, mi más profundo y sincero agradecimiento a toda la gente que hizo posible la realización de esta tesis de una u otra manera.

Sofía Jaramillo

## INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA .....	I
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
RESUMEN .....	VII
ABSTRACT .....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	IX
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1    NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	2
1.1.1. <i>Concepto</i> .....	2
1.1.2. <i>Tipos de necesidades formativas</i> .....	2
1.1.3. <i>Evaluación de necesidades formativas</i> .....	3
1.1.4. <i>Necesidades formativas del docente</i> .....	4
1.1.5. <i>Modelos de análisis de necesidades</i> .....	5
1.2    ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	7
1.2.1. <i>Análisis organizacional</i> .....	7
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	8
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	10
1.2.1.3. <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa</i> .....	12
1.2.1.4. <i>Liderazgo educativo (tipos)</i> .....	13
1.2.1.5. <i>El bachillerato ecuatoriano</i> .....	15
1.2.1.6. Reformas educativas.....	19
1.2.2. <i>Análisis de la persona</i> .....	23
1.2.2.1 Formación profesional.....	24
1.2.2.2 <i>Formación inicial</i> .....	24
1.2.2.3. Formación profesional docente.....	24
1.2.2.4. Formación técnica.....	25
1.2.3 <i>Formación continua</i> .....	25
1.2.3.1. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	26
1.2.3.2. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	27
1.2.3.3. Características de un buen docente.....	27
1.2.3.4 Profesionalización de la enseñanza.....	28
1.2.3.5. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	29
1.2.4 <i>Análisis de la tarea educativa</i> .....	30
1.2.4.1. La función del gestor educativo.....	31
1.2.4.2. La función del docente.....	32
1.2.4.3. La función del entorno familiar.....	34
1.2.4.4. La función del estudiante.....	35
1.2.4.5. Cómo enseñar y como aprender.....	36
1.3    CURSOS DE FORMACIÓN.....	37
1.3.1. <i>Definición e importancia de la capacitación docente</i> .....	37
1.3.2. <i>Ventajas e inconvenientes</i> .....	37
1.3.3. <i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos</i> .....	39
1.3.4. <i>Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia</i> .....	40
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	42
2.1    CONTEXTO.....	43

2.2 PARTICIPANTES.....	43
2.3 DISEÑO Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	48
2.3.1 <i>Diseño de la investigación</i> .....	48
2.3.2 <i>Métodos de investigación</i> .....	48
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	49
2.4.1 <i>Técnicas de investigación</i> .....	49
2.4.2 <i>Instrumentos de investigación</i> .....	49
2.5 RECURSOS.....	49
2.5.1 <i>Talento humano</i> .....	49
2.5.2 <i>Materiales</i> .....	50
2.5.3 <i>Económicos</i> .....	50
2.6 PROCEDIMIENTO.....	50
<b>CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>52</b>
3.1 NECESIDADES FORMATIVAS.....	53
3.2 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN.....	62
3.2.1 <i>La persona en el contexto formativo</i> .....	62
3.2.2 <i>La organización y la formación</i> .....	64
3.2.3 <i>La tarea educativa</i> .....	68
3.3 LOS CURSOS DE FORMACIÓN.....	71
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>75</b>
<b>CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.....</b>	<b>76</b>
4.1 TEMA DEL CURSO.....	77
4.2 MODALIDAD DE ESTUDIOS.....	77
4.3 OBJETIVOS.....	77
4.3.1 <i>Objetivo General</i> .....	77
4.3.2 <i>Objetivos Específicos</i> .....	77
4.4 DIRIGIDO A: DOCENTES DE BACHILLERATO.....	77
4.4.1 <i>Nivel formativo de los destinatarios</i> .....	77
4.4.2 <i>Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios</i> .....	77
4.5 BREVE DESCRIPCIÓN DEL TEMA.....	77
4.5.1 <i>Contenido del curso</i> .....	79
4.5.2 <i>Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso</i> .....	97
4.5.3 <i>Metodología</i> .....	97
4.5.4 <i>Evaluación</i> .....	98
4.6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR.....	99
4.7 COSTO DEL CURSO.....	99
4.8 CERTIFICACIÓN.....	99
4.9 BIBLIOGRAFÍA.....	99
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>101</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>105</b>

## RESUMEN

La presente investigación se ha denominado necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Terranova, del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012 – 2013, este aporte servirá para determinar los requerimientos referentes a capacitación, los mismos que serán considerados para generar posibles soluciones que contribuyan a mejorar el servicio educativo que ofrece dicha institución. Su objetivo general es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país con el fin de conocer impedimentos que no permiten generar una educación de calidad.

Este análisis empleó una muestra de 20 docentes de bachillerato quienes facilitaron la información a través de la encuesta, cuyo cuestionario fue elaborado por la UTPPL con el objetivo de recolectar información pertinente para luego tabularla y finalmente analizarla.

Principales resultados: el 80% desean un título de cuarto nivel y capacitarse en Pedagogía Educativa y Teorías del Aprendizaje. Finalmente, se realizó un curso de formación, el cual busca satisfacer una necesidad evidente y concientizar a las autoridades a fomentar la capacitación continua en su personal.

**PALABRAS CLAVES:** Necesidades, formación, capacitación continua, bachillerato, curso, teorías, pedagogía, docente, tabular, encuesta, institución.

## ABSTRACT

The research "Training needs of high school teachers" was developed at Terranova School, located at Canton Quito , Pichincha province , year 2012 - 2013 . This contribution will identify the requirements in terms of training which will be considered to generate possible solutions to improve the educational service offered by this institution. Furthermore, its main objective is to analyze the training needs of high school teachers of educational institutions around the country for meeting disabilities that do not allow generating a high quality education.

This analysis used a sample of 20 high school teachers who provided information through the survey. The questionnaire was developed by UTPL in order to collect information and then tabulate it getting relevant information.

The main results are: 80% of high school teachers want to reach a fourth level degree and also better training in Pedagogy and Educational Theories of Learning . Finally, a training course was done to satisfy this clear need ; besides, the results awareness Terranova's authorities to seek ways to provide the necessary resources to remain training its staff.

KEYWORDS: Need, training, continuing education, high school, course, theories, pedagogy, teacher, tabular , survey ,institution.

## INTRODUCCIÓN

Es indispensable conocer las necesidades de formación presentes en los docentes del bachillerato con la finalidad de proveer una mejora en este nivel de educación. Reflexionar sobre la importancia que la institución y las diferentes autoridades le dan a su cuerpo docente; también, es importante resaltar que este tipo de investigaciones tienen mayor presencia en la enseñanza universitaria dejando de lado la etapa previa y obligatoria conocida como bachillerato. Algunos países como España, Argentina y México han desarrollado leyes con estándares muy altos y ponen mucho énfasis en la parte de formación docente viéndola como una gran inversión.

Esta investigación se la ha realizado de una manera sistemática con contenidos claros los cuales permitan un mejor desarrollo del proyecto. El capítulo uno engloba el marco teórico el cual es el sustento informativo de la investigación; toda la información necesaria para comprender la esencia del mismo. El capítulo dos, engloba la metodología, el conjunto de procedimientos que se realizaron para poder alcanzar los objetivos planteados. El capítulo tres, el cual engloba el diagnóstico, análisis y discusión de resultados, aquí toda la información obtenida es tabulada y analizada para obtener conclusiones y futuras recomendaciones sobre los resultados obtenidos. Finalmente, en el capítulo cuatro se realiza el desarrollo de un curso de formación tratando de satisfacer una de las principales necesidades encontradas en dicha investigación.

Las instituciones educativas son parte esencial en esta gran transformación, ya que estas son las bases a partir de las cuales los docentes serán capaces de alcanzar los objetivos pedagógicos y tecnológicos que la educación actual exige, es por ello emergente proveer de una formación continua la cual sea capaz de actualizar y brindar mayores herramientas a los mismos, satisfaciendo necesidades educativas presentes en cada docente y permitiéndoles de esta manera crecer profesionalmente buscando siempre estándares de excelencia.

En lo que tiene que ver con la factibilidad de realización, se contó con el estímulo necesario, puesto que se trata de un estudio de investigación, en la que se contó con la colaboración de las autoridades de la institución asignada, los recursos materiales como computadora, impresora y teléfono facilitaron el trabajo. La principal limitación encontrada fue el tiempo asignado a la investigación y los recursos económicos que no permitieron una profundización de la investigación.

El trabajo a realizar, propone como objetivos específicos los siguientes:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato; lo cual se cumplió en el correcto desarrollo del marco teórico.

- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Los cuales han sido ya identificados gracias a las encuestas y tabulación de las mismas.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada. El curso se ha desarrollado tomando en cuenta principales necesidades, disposición y preferencias de los docentes.

El tipo de investigación empleado en este estudio fue transversal, exploratorio y descriptivo, los métodos utilizados fueron analítico, sintético y estadístico. En cuanto a las técnicas, se tiene: observación, lectura, y entrevista.

Es gratificante para la autora, poner esta investigación a vuestro entendimiento invitándole a profundizar éste tema trascendente acerca de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, una vez revisada la literatura expuesta en el curso de formación docente puesto que la finalidad de este planteamiento es dotar de las herramientas necesarias para lograr eficacia y efectividad en la formación docente.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Necesidades de Formación.

### 1.1.1. Concepto.

Para dar inicio a este tema es necesario conocer conceptos claves que permitirán entender y profundizar en el mismo de manera clara y objetiva. Una necesidad implica una escasez o carencia de algo, pero al enfocarse en el ámbito educativo simplemente puede decirse que es un impedimento para lograr el éxito educativo.

“Una necesidad formativa en el ámbito educativo se considera a la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes”. Para entender mejor lo que significa una necesidad aplicaremos una interesante “fórmula”

Necesidades de Formación = Ejecución estándar o deseada - Ejecución presente o actual. Mooere y Dutton (1978; en Dipboye et al, 1994). Asimismo, Montero (1987, 55) define necesidad formativa como: «...el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza».

En conclusión se puede decir que una necesidad se presenta como una discrepancia entre lo “ideal” y lo “real”. Lo ideal es alcanzar una educación de calidad y excelencia en todas las instituciones educativas; sin embargo, el surgimiento de estas no permite a la institución cumplir con su misión y menos alcanzar su visión en el ámbito académico.

### 1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Se puede encontrar diversos tipos de necesidades formativas las cuales surgen no solamente en el docente sino que se complementan con el medio en el que les toca desarrollarse día a día. A continuación, algunas de estas concebidas por diferentes autores:

✓ *D'Hainaut (1979)* establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

- a) *Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.* Las necesidades de las personas son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que solucionan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- b) *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.* Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.
- c) *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.

- d) *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.
- e) *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
- ✓ *Hewton (1988)*  
Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
  - ✓ *Bradshaw (1972)*  
Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
  - ✓ *Moroney (1977)*  
Normativa, percibida, expresada, relativa.
  - ✓ *Colen (1995)*  
Del sistema y del profesorado.

Necesidades del sistema, se originan como resultado de la implementación de reformas que son ajenas a la institución (ministerio de educación) y del profesorado las cuales se generan como consecuencia del ejercicio profesional que se da en la tarea diaria que desempeñan con sus alumnos, esta necesidad puede ser de tipo personal, grupal o compartido.

Como se puede observar una necesidad se desarrolla en los diferentes contextos en los cuales el ser humano se desenvuelve en su diario vivir. El docente debe estar consciente de la posible aparición de estas necesidades con el objetivo de saber primero aceptarlas y luego saber cómo superarlas.

### **1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.**

Cuando una institución no está funcionando con la eficiencia y eficacia necesaria; se debe hacer un paréntesis para conocer cuáles pueden ser las posibles causas e identificar las necesidades que han surgido en las diferentes áreas de la institución las cuales no están permitiendo que los docentes mantengan un desempeño de calidad.

*Para Gairín:*

«... la evaluación de necesidades («needs assessment») constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación

de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen». (Medina y Villar, 1995,463).

Para Suárez (1990) (citado en Walberg and Haertel, 1990,29): «La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades».

Pozo y Salmerón (1999: 349) manifiestan que planificar a partir de las necesidades es abordar un proceso de investigación que nos permite tomar decisiones fundamentadas con cara a la innovación, al cambio, la mejora, la prevención o la resolución de problemas.

En concreto, cada Institución debe tener la necesidad de realizar una evaluación de necesidades formativas para delimitar las áreas en las cuales a un déficit, no solo para fortalecer el nivel profesional de sus docentes y mejorar la calidad de la enseñanza; sino, para comprender las debilidades y falencias que la Institución presenta debido a las posibles deficiencias presentes en su personal y recursos. Es necesario que los directivos del bachillerato estén al tanto de estas evaluaciones con la finalidad de buscar soluciones y realizar acciones que brinden resultados positivos.

#### **1.1.4. Necesidades formativas del docente.**

La necesidad formativa del docente se da cuando este no es capaz de responder a las necesidades actuales que el medio le exige en los diferentes aspectos ya sean axiológicos, pedagógicos o tecnológicos.

Podemos analizar este tipo de necesidades basándonos en las dimensiones que presenta Sundre (1990). La primera dimensión es la *pedagógica*, aquí se encuentra todo lo relacionado a la enseñanza tales como metodologías, uso de recursos Tics, valores relacionados a una enseñanza de calidad. Muchas veces los docentes tienden a estancarse con el método y los textos que han usado toda su carrera profesional y que sin duda ha dado muy buenos resultados, pero la tecnología, las exigencias no están estancadas crecen a pasos agigantados y es necesario avanzar a ritmos similares.

La Segunda dimensión es la *profesional*, se relaciona directamente con los logros que ha alcanzado el docente no solo dentro del aula, sino fuera de ella; tales como investigaciones,

publicaciones de libros, etc. Lo cual da cierto estatus y reconocimiento a nivel profesional ayudándole en su autoestima en el ámbito personal.

La tercera dimensión es la *intelectual*, esta se relaciona a sus conocimientos y habilidades intelectuales para analizar, deducir y organizar información. Dentro de estas habilidades intelectuales se considera la inteligencia emocional (capacidad del docente de manejar de la mejor manera posibles conflictos) y la capacidad de trabajar en grupo.

Finalmente, la última dimensión *la artística, creativa y tecnológica* la cual muestra el lado audaz del docente, el ser capaz de motivar a sus alumnos a través de la creatividad, el arte y la tecnología. Aplicar la creatividad en cada actividad a desarrollar, brindarles herramientas tecnológicas, métodos novedosos, debe ser la meta para lograr que los estudiantes se motiven en la construcción de sus propios conocimientos.

El ser humano es integral, todas sus dimensiones se concadenan para formar al ser, pero cuando una necesidad surge esta integralidad se pierde y empieza a sentirse incompleto e incompetente. El docente al ser una persona que se encuentra expuesto y es ejemplo de muchos debe estar siempre dispuesto a superarse y poder estar a nivel de los requerimientos que la época actual le exige en todos los aspectos para lograr formar estudiantes realmente competentes y pro activos.

#### **1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.**

Cuando empiezan a surgir deficiencias en una institución es necesario aplicar este análisis para identificar problemas y jerarquizarlos tomando como fuente de información situaciones actuales y deseables para finalmente generar una base de posibles soluciones que deberán ser aplicadas de inmediato.

“El análisis de necesidades es 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.”

Pérez (1991) es importante realizar una planificación sistemática antes de lanzarse a realizar cualquier acción de intervención; ya que la mejor intervención siempre debe comenzar por identificar las necesidades las cuales son “el hilo conductor” de dicho proceso.

El modelo de Rosett gira en torno al análisis de necesidades de Formación, tomando como eje central el conjunto de elementos del segundo punto para así llegar al rendimiento satisfactorio y deseado. Este modelo se basa en cuatro elementos esenciales:

- ✓ Situaciones desencadenantes : “ de donde partimos” y “ hacia dónde vamos”
- ✓ Tipo de información que buscamos: reales, sentimientos, causas y soluciones.
- ✓ Fuentes de información.
- ✓ Herramientas para la obtención de datos.

El modelo Kaufman el cual lo hace en torno a la planificación de las organizaciones muestra un conjunto de etapas y elementos los cuales intervienen en la evaluación de las necesidades. (R.A Kaufman, 1988, pp 58-59).

- a. Tomar la decisión de planificar.
- b. Identificar los síntomas de problema.
- c. Determinar el campo de la planificación.
- d. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- e. Determinar las condiciones existentes.
- f. Determinar las condiciones que se requieren.
- g. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.

*Elementos para la determinación de necesidades.*

- ✓ Participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, Sociedad.
- ✓ Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, en torno a: Entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- ✓ Priorización de necesidades.

*Modelo de Illions (1981)* consta de tres partes básicas preparación, implementación y aplicación. Este modelo es bastantes sistematizado y claro ya que da pasos esenciales para poder realizar el proceso con éxito. La preparación será el primer paso el que dará inicio al análisis, conocer datos certeros y reales para poder realizar un planificación coherente con los puntos claves a desarrollar. Luego, se realizará la aplicación de dicha planificación tomando en cuenta recursos humanos, materiales y económicos En esta fase los objetivos y metas deben estar claras para cada participante. Finalmente, se dará la aplicación, siguiendo muy de cerca el proceso para obtener los mejores resultados. A continuación un modelo de análisis de necesidades de intervención socioeducativa. (Pérez, 1991) El cual consta de tres fases que son desarrolladas en once etapas:

- Fase de reconocimiento.
- Fase de diagnóstico.
- Fase de toma de decisiones.
  - ✓ Etapa uno, identificar situaciones desencadenantes.
  - ✓ Etapa dos, seleccionara herramientas e instrumentos para la recolección de datos.
  - ✓ Etapa tres, búsqueda de fuentes de información.
  - ✓ Etapa cuatro, identificar situación actual y establecer la situación ideal.
  - ✓ Etapa cinco, analizar el potencial en términos de recursos y posibilidades.
  - ✓ Etapa seis, análisis del potencial.
  - ✓ Etapa siete, identificar las causas de las discrepancias entre la situación real y la ideal.
  - ✓ Etapa ocho, identificar los sentimientos que producen en los implicados dichas discrepancias.
  - ✓ Etapa nueve, definición del problema en términos claros y precisos.
  - ✓ Etapa diez, jerarquizar y priorizar los problemas identificados.
  - ✓ Etapa once, proponer soluciones reales y objetivas.

El éxito de la realización de cada fase dependerá de la ejecución sistematizada de cada una de las etapas ya mencionadas.

Para concluir, a través de la recopilación de información veraz, la planificación adecuada y la intervención de la gente adecuada permitirán realizar un análisis más real con la cual se trabajará para superar la situación actual y llegar a la ideal.

## **1.2 Análisis de las necesidades de formación.**

### **1.2.1. Análisis organizacional.**

La institución necesita conocer cómo está funcionando de forma integral todos los procesos que se llevan a cabo día a día. Es por ello, que primero se realiza un diagnóstico para conocer la situación real para luego dar paso al análisis organizacional el cual permitirá identificar las fortalezas para potenciarlas y las debilidades para eliminarlas o corregirlas. Este permite comprender donde encaja el sistema formativo en el entorno del trabajo y qué facilidades e inhibidores existen.

“El análisis organizacional se refiere al examen de todos los componentes de la organización que pueden afectar al programa formativo más allá de lo tradicionalmente considerado en el análisis de tareas y personas. El análisis de tareas y personas es más específico, centrándose en las tareas del trabajo y en las características personales requeridas. En cambio el análisis

organizacional tiene un alcance más amplio. Implica la totalidad de componentes de una empresa”.

La estructura organizacional: "Es la forma en que las actividades de una organización se dividen, organizan y coordinan". (Dale). La función de organizar implica un proceso: Primero se necesita identificar y clasificar actividades requeridas; una vez realizado este primer paso, se debe agrupar actividades de acuerdo a los objetivos que se desean lograr definiendo los niveles organizacionales y las relaciones de autoridad y responsabilidad.

"Es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados". (Reyes Ponce)

Para concluir, un correcto análisis organizacional permitirá motivar el desarrollo y efectividad de los docentes estimulando el esfuerzo creador; asimismo, facilita la administración, así como el crecimiento y la diversificación de la institución.

#### ***1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.***

La “Escuela Nueva” o “Escuela Activa” sin duda alguna debería ser la proyección de la educación en nuestra sociedad ya que básicamente habla sobre la necesidad de Educar para la vida (un saber multifuncional, un hacer hiperproductivo, y un ser arraigado en su esencia) “ser capaces de responder a los retos del tercer milenio, conectando el contenido de aprendizaje con la vida, o mejor aún, de extraerlo de la vida misma a que tenga un sentido”.

Asimismo, dejar de lado el objetivo de la enseñanza tradicional o convencional, la cual es una realidad latente en la sociedad, en donde la meta máxima era la acumulación de saberes cognitivos.

Se ve la necesidad de proveerles de herramientas, destrezas y competencias (alumnos y docentes) las cuales puedan aplicar en su vida diaria y seguir experimentando con nuevos conocimientos. Para lograr esta gran transformación en la educación actual es necesario dejar de lado el rol que desempeña el maestro, ser un expositor y poseedor de saberes para transformarse en un guía, orientador, moderador del trabajo activo de los alumnos así como motivador de su curiosidad intelectual.

Asimismo, el rol del alumno da un giro de 180 grados al pasar de ser un receptor de información y generador de memorización, a ser el protagonista de su propio aprendizaje,

asumiendo tareas como investigar, experimentar, exponer, debatir y proponer. Además, el aula de clase también sufre una transformación, de pupitres individuales, pesados y rígidamente alineados, por mesas ligeras y compartidas las cuales los mismos estudiantes organizan según sus necesidades.

Finalmente, la memorización como procedimiento clásico de aprendizaje cognoscitivo debe ser superada por la argumentación comprensiva, la investigación y el debate fundamentado. Los elementos esenciales para proyectar la educación en nuestra sociedad son: la actividad, la vitalidad y la libertad, oponiéndose al verbalismo, al intelectualismo y al magistrocentismo de la práctica escolar tradicional. “Detrás de cada método no solo está una fundamentación psicopedagógica y unos planteamientos didácticos, sino también un concepto de hombre, de educación y de libertad dándoles así una postura ante la vida”.

Es necesario brindarle al alumno la oportunidad de desarrollar un aprendizaje significativo y al maestro la oportunidad de realizar una enseñanza de vida; ayudándoles a seleccionar, organizar y transformar la información que recibe de diversas fuentes usando sus conocimientos previos y herramientas para una mejor conexión con la nueva información. Hacerle entender que el alumno es sujeto activo de su aprendizaje y su maestro su mejor motivador y guía.

“En cuanto a la educación, el hombre debe ser educado para desarrollar las potencialidades de que está dotado al nacer y hacerlo dentro de una estructura social liberal que permita una variedad infinita de tipos”.

La educación debe estar proyectada no solo a formar docentes de calidad que sepan manejar las diferentes tecnologías que día a día se desarrollan: sino seres dispuestos al cambio, creativos, innovadores, inculcadores de valores que sean capaces crear competencias, destrezas y habilidades tanto para sus alumnos, como para ellos mismos. Una educación de calidad enfoca tres conceptos claves:

- *Funcionalidad*: Relación entre resultados educativos y fines de la educación; metas institucionales y las aspiraciones y finalmente necesidades educativas de la comunidad y los individuos.
- *Eficacia*: Es la coherencia entre resultados, metas y objetivos, también se define como la consecución de los objetivos educacionales, establecidos como valiosos y deseables.

- *Modernidad*: Proceso, para poner a la educación a tono con las exigencias presentes y las del nuevo siglo, cuyo último fin busca el desarrollo más fluido de las actividades educativas, considerando para ello la modernización curricular, la capacitación de maestros, dotación de libros y material educativo, así como la mejora de la infraestructura física de los mismos.

La realidad actual de la educación es una formación uniforme, de gente adiestrada; una sociedad cuyo concepto es solo la agrupación de personas que adquieren los mismos saberes y no se potencian inteligencias. Read, 1955 "la verdadera finalidad de la educación debe respetar la diversidad, cada individuo es único en busca del equilibrio a través de la ayuda mutua; se debe poder desarrollar, al mismo tiempo la singularidad, la conciencia o reciprocidad sociales del individuo".

Finalmente, la educación si bien está formando seres competentes los cuales puedan vivir de la mejor manera su realidad, se ha generalizado a tal punto que la esencia de cada estudiante está queriendo ser transformada y unificada. Es necesario saber que el verdadero valor del conocimiento se encuentra dentro de cada ser, eso que le hace único e irrepetible y lo cual será capaz de generar éxito en su vida.

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

Todo ser humano tiene como motor en su vida la consecución de metas y logros por alcanzar. Asimismo, para lograr crecer es necesario plantearse objetivos claros y reales. Todo docente y toda institución deben saber lo que quieren llegar a ser y a través de qué medios lo lograrán. La palabra objetivo proviene de ob-jactum, que significa "a donde se dirigen nuestras acciones".

Las metas organizacionales tienen que ser elaboradas tomando en cuentas ciertos principios esenciales tales como:

- ✓ Claridad: una meta debe estar claramente definida, de tal forma que genere ninguna duda en aquellos que son responsables y forman parte del mismo.
- ✓ Flexibilidad: las metas deben ser lo suficientemente flexibles para ser modificados en el caso que el contexto y la situación así lo requiera.
- ✓ Medible o mesurable: las metas deben ser medibles en un horizonte de tiempo para poder determinar con precisión y objetividad su cumplimiento.
- ✓ Realista: las metas deben ser factibles de lograrse, reales y concretos.
- ✓ Coherente: una meta debe definirse buscando siempre la utilidad en la organización; creando objetivos congruentes entre áreas.

- ✓ Motivador: la meta debe ser propuesta de tal forma que sea capaz de generar motivación en las personas responsable de su realización
- ✓ Deben ser deseables y confiables por los miembros de la organización y deben elaborarse con la participación de todo su personal.

Según el alcance en el tiempo las metas se definen: en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo

*Largo Plazo:* Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos (definen el futuro de la actividad) en una organización. Generalmente se realizan, en un periodo de cinco años y mínimo tres años. Generalmente se enfocan en metas tales como:

- Cumplimiento de la visión y misión de la institución.
- Consolidación del patrimonio.
- Mejoramiento de recursos tecnológicos, didácticos y material concreto de trabajo.
- Crecimiento sostenido de alumnos y maestros.
- Capacitación y mejoramiento del personal docente.

*Mediano plazo:* son los objetivos tácticos o formales los cuales se fijan por áreas y se basan en función al objetivo general de la organización.

- Capacitación a docentes de acuerdo a necesidades de formación identificadas por áreas.
- Adquisición de recursos según el área y presupuesto asignado.
- Implementación de ciertos programas esenciales para el desarrollo de cierta área.

*Corto plazo:* Las metas se realizan en un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales u operacionales de la empresa ya que se relacionan directamente con cada empleado y su actividad. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro.

- ✓ Verificar el cumplimiento de metas y objetivos de cada docente propuestos en los sílabos.
- ✓ Capacitar al personal sobre programas específicos durante el año lectivo que exigen el ministerio o que la misma institución provee.
- ✓ Crear un presupuesto anual para proveer de acuerdo a las necesidades de cada docente y área.
- ✓ Lograr alcanzar el número esperado de alumnos y maestros de acuerdo al crecimiento anual de la institución.

En conclusión, toda meta debe ser considerada dependiendo en el contexto en la que esta se desarrolla, no es estática por lo que debe estar en continua supervisión y cambio dependiendo de su medio. Asimismo, todo objetivo justificara las actividades de la organización evaluando de esta forma la eficiencia y eficacia de la misma.

### **1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.**

Toda institución como cualquier organización está constituida por diferentes áreas las cuales requieren recursos necesarios para su funcionamiento. El correcto manejo e integración de las diferentes áreas permitirán un buen desenvolvimiento de la misma.

- ✓ *Recursos Humanos:* persona o departamento que se encarga de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la institución.
- ✓ *Recursos Financieros:* son los bienes materiales, financieros y técnicos con que cuenta y utiliza la institución.
- ✓ *Recursos Tecnológicos:* es un medio que se vale de la tecnología para cumplir con su propósito. Los recursos tecnológicos pueden ser tangibles (como una computadora, una impresora u otra máquina) o intangibles (un sistema, una aplicación virtual).
- ✓ *Recursos Académicos:* es el material didáctico presente en el proceso de enseñanza aprendizaje tales como: libros, guías y solucionarios, pruebas, simulacros y tablas de especificaciones, creación de nuevos programas, clases web, módulos de clases, propuestas didácticas, programas y cursos, etc.
- ✓ *Recursos administrativos:* persona o departamento encargado de los procedimientos administrativos de la institución.

El gerente o director de un centro educativo tiene un papel importante en la administración de los recursos que cuenta: talento humanos (evaluación, estímulos, sanciones, licencias, permisos y convenios para la capacitación y actualización docente), materiales (inventarios de almacén) y financieros (activos corrientes).

#### *Agentes Educativos:*

- a) *El promotor:* personas naturales o jurídicas que organizan centros educativos de gestión privada. Proveen cierto patrimonio para su realización.
- b) *El director:* el director del centro educativo, es el representante legal y se le otorga la autoridad y la responsabilidad necesaria, para que se cumplan los fines del programa educativo respectivo.

- c) *El docente*: es el educador que realiza su trabajo en contacto directo con los educando, y en coordinación estrecha con sus colegas; participa del planeamiento del trabajo educativo, diseña y concreta las situaciones de aprendizaje, materiales e instrumentos de evaluación.
- d) *Los padres de familia*: el grado y características de participación de la comunidad y padres de familia están supeditados, por el ledo de normas, el estilo de política de administración que establezca el gobierno y la institución educativa.
- e) *El alumno*: está constituido por los estudiantes (heterogéneo).
- f) *La comunidad*: el municipio se convierte en la instancia educativa más próxima a la actividad del centro educativo, seguido de las empresas, parroquia y algunas organizaciones sociales de base, que colaboran con los centros educativos.
- g) *Las direcciones regionales*: es el canal directo de comunicación en el ministerio de educación y los centros educativos.

La parte de recursos financieros en una institución educativa está dividida en directos e indirectos:

- *Recursos directos*: recursos que tiene directamente la institución a su disposición y son de fácil traslado.
- *Recursos indirectos*: son aquellos que la institución no tiene directamente a su disposición, pero que pueden obtenerse mediante procedimientos apropiados externamente.

Cada área o persona encargada es responsable del manejo consiente y responsable de sus recursos tanto humanos como financieros. Ser capaces de producirlos, mantenerlos y reproducirlos es el ciclo que permitirá que la institución tenga un funcionamiento exitoso y estable.

#### **1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).**

El liderazgo está basado fundamentalmente en autoridad personal. Un líder tiene la capacidad de dirigir, coordinar y motivar individuos y grupos para que alcancen determinados fines usando su capacidad expresiva, intelectual y social.

*Tipo de líderes:*

- *Líder organizador*. Este tipo de líder suele establecer relaciones jerárquicas o de responsabilidad, rodeándose de buenos colaboradores los cuales tienen la libertad de trabajar solos y cuando tiene problemas los ayuda.

- *Líder Participativo*: Tiene un espíritu colaborador y comedido; cree que el poder está en el equipo y no en una persona. Se adapta a los hombres y a las situaciones generando mucho poder.
- *Líder Burócrata*: No creen en el trabajo colaborativo y no confía mucho en su gente; asimismo, suelen dirigir a la organización desde su oficina a través de trámites, procesos y requisitos, otorgan gran importancia al estatus social siendo su talón de Aquiles su soberbia. Poco realistas, por lo que toman la mayoría de veces decisiones sin criterios y equivocadas.
- *Líder Emprendedor*: Un líder muy motivado y optimista. Busca siempre dirigir a sus colaboradores para que tengan los mejores resultados, tiene iniciativa y motivación impulsando a su gente hacia la consecución de los objetivos propuestos. La dureza y la bondad se conjugan en su liderazgo.
- *Líder Paternalista y Demagogo*: Líderes muy influenciables debido a su “ego inflado”, son protectores de manera neurótica, hablan demasiado, prometen cosas que después no cumplan ya que sus metas no son claras ni reales.
- *Líder Técnico*: Buscan siempre un equipo conformado por profesionales técnicos y especialistas competentes; asimismo, son objetivos y realistas dando mayor importancia a la parte técnica que a la teórica. son exigentes, Sus metas cumplen expectativas de muy alto nivel.
- *Líder oportunista*: Lamentablemente es el tipo de líder que utiliza su inteligencia para aprovecharse del trabajo de sus colaboradores. Muy manipuladores, siempre buscan salirse con la suya y lograr sus objetivos a costa de las ideas y esfuerzo de los otros. El fin justifica los medios.

El temperamento de una persona es el encargado de dar las principales características y rasgos emocionales al ser humano sobre sus acciones y reacciones. Sin duda, el contexto también es de vital importancia ya que puede influir sobre la personalidad de la misma. En una institución educativa el líder tiene un rol fundamental en lo personal, familiar y en lo social.

- En lo personal tiene que ser un hombre altruista y recíproco; tener cualidades y valores muy arraigados tales como la solidaridad, confianza, honestidad, humildad y honradez. Tiene que reconocer los valores positivos y actitudes de las personas, motivando a sus seguidores para que alcancen sus objetivos y por ende los de la institución; tiene que dirigir por medio de la palabra, inspirar por medio del carisma, poner a los demás de parte de uno y además, crear un clima laboral ideal para el correcto desempeño de las actividades.

- En el aspecto familiar, valorar y recalcar las actitudes y valores de la familia, como el elemento fundamental de progreso social, asimismo enseñar a sus hijos aspectos de la vida para que sean buenos seres humanos y buenos ciudadanos.
- En el aspecto social, tiene que reconocer y practicar la ética de trabajo en equipo y la ética social, creando una comunidad con bases sólidas encaminada hacia la consecución de logros.

Para concluir la labor del líder se orienta hacia el desarrollo no solo institucional, también humano basándose en un progreso económico, realización de objetivos y aceptación de su gente, apoyándose siempre en el trabajo en equipo.

#### ***1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano.***

El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, debe liderar los procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional. Es así que en la búsqueda de la calidad educativa propone un nuevo esquema sobre el Bachillerato en el Ecuador. El bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786, transcrito a continuación:

#### **Bachillerato en Ciencias**

“Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científico y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.”

#### **Bachillerato Técnico**

“Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.”

## **Bachillerato en Artes**

“Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.”

Complementando lo anterior, el Art. 14 del mismo Decreto prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, y agrega que “los Bachilleratos de índole científico [sic] extenderán el título de BACHILLER EN CIENCIAS”, mientras que “los Bachilleratos de índole técnico [sic] extenderán el título de BACHILLER TÉCNICO EN... (Nominación del Bachillerato)”, y finalmente “los bachilleratos de índole artístico [sic] extenderán el título de BACHILLER EN ARTES... (Nominación del Bachillerato)”.

El Art. 15 del mismo Decreto declara que “Sólo podrán extenderse títulos de bachiller con las características descritas en el artículo precedente”. Y agrega inmediatamente: “Otras fórmulas y denominaciones no son legales en el Ecuador”. Sin embargo de lo anterior, el Art. 91, literal “c” del Reglamento General de la Ley de Educación autoriza la posibilidad de crear bachilleratos y especializaciones “de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico del país”.

En efecto, además de los tres tipos de bachillerato prescritos en el Decreto N° 1786, existen dos subsistemas paralelos de bachillerato: el Bachillerato Intercultural Bilingüe y el Bachillerato Popular. El primero está dirigido a las personas que estudian en los colegios administrados por la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (DINEIB), y el segundo es para las personas que estudian a través de los centros regidos por la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente (DINEPP).

## **Bachillerato en Ciencias**

El antecedente inmediato del actual Bachillerato en Ciencias es el Bachillerato en Humanidades, que fue creado mediante Resolución Ministerial N° 828, del 27 de mayo de 1968. El Bachillerato en Humanidades tenía dos ciclos de tres años cada uno: el ciclo básico y el ciclo diversificado. Este último tenía dos especializaciones en Ciencias: Matemático - Físico - Químico - Biológicas y Ciencias Sociales.

Nueve años después, a través de la Resolución Ministerial N° 1806, del 6 de octubre de 1977, se subdividió la especialización de Ciencias Matemático - Físico - Químico - Biológicas en dos: la especialización en Ciencias Físico - Matemáticas y la especialización en Ciencias Químico - Biológicas, con lo cual empezaron a ofrecerse las tres especializaciones que existen hasta

la actualidad. Finalmente, mediante la Resolución Ministerial N° 560, del 29 de mayo de 1978, se aprobaron los planes y programas de estudio oficiales para las tres especializaciones. El artículo 1 de dicha resolución indicaba que el Bachillerato en Humanidades tenía los siguientes objetivos:

- ✓ Proporcionar al educando una formación científico - humanista en las especializaciones de Físico - Matemáticas; Químico - Biológicas y Sociales, que le capacite a continuar estudios superiores de conformidad con sus intereses y aptitudes.
- ✓ Ofrecer el conocimiento de la situación socio - económica y cultural del país a través del estudio de la realidad nacional, en comparación con los problemas similares de los pueblos del mundo.
- ✓ Robustecer los valores éticos y cívicos que le permitan actuar con responsabilidad y espíritu de colaboración en beneficio de la sociedad nacional y universal.
- ✓ Estimular el espíritu crítico para valorar y preservar las culturas autóctonas, a través del estudio de sus diversas manifestaciones con el fin de lograr la integración nacional.
- ✓ Ofrecer al estudiante oportunidades de investigación y experimentación para lograr la participación activa en la adquisición del conocimiento científico.

La primera mención oficial del Bachillerato en Ciencias, en reemplazo del Bachillerato en Humanidades, ocurrió en el Art. 91, literal "a" del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, publicado en el Registro Oficial N° 226, el 11 de julio de 1985, que todavía está vigente. Cabe anotar que el paso del Bachillerato en Humanidades al de Bachillerato en Ciencias constituyó únicamente un cambio de nombre, pues los planes de estudio establecidos en la Resolución Ministerial N° 560 continuaron estando técnicamente vigentes, si bien en los treinta años que median desde su emisión hasta la actualidad, muchos colegios han propuesto cambios curriculares, y han recibido la respectiva autorización de las autoridades, por lo que ya no existe un modelo curricular unificado al que se sujeten todos los colegios que ofrecen el Bachillerato en Ciencias.

### **Bachillerato Técnico**

Como se explicó anteriormente, el Decreto Ejecutivo N° 1786 en su Art. 6 define el bachillerato técnico como dedicado a "aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional". Esta confesada vocación hacia la preparación profesional del estudiante se refuerza cuando, en el párrafo de definición, agrega que "sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesional que logre". El Art. 8 del mismo Decreto establece que el Bachillerato Técnico "persigue la formación en los jóvenes adolescentes de

competencias profesionales respecto de los desempeños futuros en el espacio social de actuación del estudiante (prosecución de estudios y trabajo), respecto de instrumentaciones de gran utilidad y de desarrollo personal y social”.

En la misma sección se explica que el Bachillerato Técnico puede ser de dos modalidades:

- ✓ Univalente, “con enfoque de especializaciones puntuales hacia adentro de cada uno de los sectores y subsectores económicos”, o
- ✓ Polivalente, “con enfoque de especialidad que mantiene la dimensión de cada uno de los sectores económicos o de la combinación de los subsectores que lo componen”.

La sección del documento titulado “Lineamientos administrativo - curriculares para el bachillerato en Ecuador”, que se emitió junto con el Decreto N° 1786, detalla el perfil del bachiller técnico. Se reproducen aquí los elementos de ese perfil en los ámbitos técnico profesional y de relación con el mundo del trabajo:

En lo técnico - profesional:

- ✓ Comprende los conceptos de las ciencias experimentales que fundamentan las tecnologías de su línea técnico - profesional.
- ✓ Domina los procedimientos técnicos de su línea de especialidad.
- ✓ Domina técnicas y procedimientos de conservación del medioambiente en relación con la tecnología.
- ✓ Posee capacidad para emprender actividades económicas, de forma individual, asociada, en dependencia o autónoma.
- ✓ En la relación con el mundo del trabajo:
- ✓ Posee experiencia inicial de desempeños técnicos en ambientes concretos de trabajo.
- ✓ Posee relaciones iniciales de índole laboral con espacios sociales concretos de trabajo.

### **Bachillerato en Artes**

En el Decreto Ejecutivo N° 1786, el Bachillerato en Artes se define como “dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano”.

El propósito de este Bachillerato se detalla en el ya citado documento “Lineamientos administrativo - curriculares para el bachillerato en Ecuador” en su sección 5.3.1 de acuerdo con la reforma curricular del bachillerato propuesta en 2001, a saber:

- ✓ Persigue la formación de un generalista en un ámbito de acción y desarrollo
- ✓ artístico, mediante la formación de competencias profesionales que guarden la dimensión del ámbito artístico y la del bachillerato. Estas competencias profesionales se combinan con competencias académicas y de desarrollo personal en lo individual y en lo social.
- ✓ El bachillerato en artes es de corte polivalente respecto de un ámbito de acción y desarrollo artístico. Cada bachillerato deberá cubrir, por completo, todas las líneas que comprendan un ámbito artístico para evitar las súper especializaciones artísticas a nivel de bachillerato. La propuesta radica en formar primero un generalista en un ámbito artístico para luego ir a la especialización en estudios posteriores.

Adicionalmente, en el documento antes citado, se explica así el perfil del bachiller en artes en su ámbito técnico - artístico:

- ✓ Posee una amplia cultura sobre la historia de las artes y de los conceptos que fundamentan lo artístico a través del tiempo.
- ✓ Posee una amplia cultura respecto de lo estético.
- ✓ Domina las ejecuciones técnicas para la producción artística en las líneas del bachillerato.
- ✓ Emprende actividades económicas ejerciendo sus competencias artísticas.

Estas reformas propuestas por el Ministerio de Educación se dieron debido a la falta de calidad en la enseñanza; los chicos terminaban el Bachillerato sin desarrollar las suficientes competencias como para desenvolverse de forma óptima en el campo laboral. Es por ello que se analizó programas y métodos que brinden aprendizajes valiosos.

Asimismo, se escogió a docentes altamente capacitados en cada área para dar inicio a una nueva educación formando jóvenes facultados, seguros de sus habilidades y destrezas que podrán desempeñar diferentes oficios y defenderse en la lucha del día a día.

#### **1.2.1.6. Reformas educativas.**

*LOEI, Ley Orgánica de Educación Intercultural.* Estas leyes y reglamentos han sido modificados y creados con la finalidad de mejorar la calidad de la educación así como el desempeño y situación del docente (status). Los deberes y derechos están claros con la finalidad de poder exigir pero también cumplir los diferentes decretos.

Art. 1.- **Ámbito.**- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla

y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del *Sistema Nacional de Educación*: La LOEI se basa en ciertos principios para poder regir decisiones y actividades en el ámbito educativo tales como: universalidad, libertad, igualdad de género, motivación, evaluación, flexibilidad, corresponsabilidad, equidad e inclusión, calidad y calidez, gratuidad, pertinencia, educación en valores, entre otros.

Todos estos principios son conjugados no solamente para brindar un enseñanza de calidad si no para cumplir con el principal deber del Estado que es el de proveer educación a todos los ciudadanos ecuatorianos sin excepción. A continuación se presentará algunos artículos existentes en la LOEI los cuales son pertinentes al tema investigado.

#### Capítulo IV: De los derechos y obligaciones de las y los docentes

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b) Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente.

#### Capítulo III

Art. 112.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional. El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra. Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

Reglamento de la LOEI: El Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas a nivel nacional.

Capítulo VII: De la oferta de la formación permanente para los profesionales de la educación

Art. 311 De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional buscando mejorar las competencias de los profesionales educativos certifica, diseña y ejecuta procesos de formación atendiendo necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación.

Art. 312 Programas y cursos de formación permanente, conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral. Se relacionan a un tema o tarea específico.

Art. 313 Tipos de formación permanente

Complementaria: mejoramiento académico y pedagógico que provee a los docentes de conocimientos y habilidades distintas a las de su formación inicial.

Remedial: es obligatoria ayuda a superar limitaciones relacionadas a su desempeño profesional.

Art. 314 Acceso a los procesos de formación permanente complementaria. Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban.

Art. 315 Certificación de los procesos de formación, todos los procesos de formación exigen un mínimo de asistencia y una evaluación del desempeño del docente. Los participantes que cumplan con estos requisitos recibirán un certificado de participación.

Plan Decenal: Política 3

Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

*Justificación:* Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar, la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema

educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

*Objetivo:* Formar a los jóvenes con competencias que le permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.

Política 6: Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

*Justificación:* La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa Proyecto: “*Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano*”.

- 1) Construcción e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades establecidos en el sistema).
- 2) Construcción e implementación del sistema nacional de rendición social de cuentas.
- 3) Construcción e implementación del modelo de gestión del Sistema Educativo Nacional en el ámbito de competencia del MEC.
- 4) Fortalecimiento de la formación artística
- 5) Difusión y desarrollo cultural para la educación

Objetivos:

- Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.
- Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas

Política 7: Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de vida.

*Justificación:* Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente. Proyecto: “Nuevo sistema de formación docente, condiciones de trabajo y calidad de vida de los docentes ecuatorianos”.

Componentes:

- 1) Nuevo sistema de formación inicial.
- 2) Nuevo sistema de desarrollo profesional.
- 3) Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.
- 4) Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración.
- 5) Construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural.

*Objetivo:* Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

Lo que estas reformas educativas buscan es formar una sociedad constituida por gente inteligente, competente pero sobretodo humana. Solamente una sociedad educada será capaz de surgir y crecer para transformarse en verdaderas potencias, sin olvidar nunca la humanidad que cada uno tiene como esencia. El valorar el trabajo que cada ser humano desempeña es el principal paso para motivarse, sin duda el presente reglamento empieza a tomar más en serio el rol del docente y la importancia de ayudarles en su crecimiento profesional haciendo respetar deberes y derechos que por mucho tiempo nunca fueron tomados en cuenta.

### **1.2.2. Análisis de la persona**

El análisis de la persona es el proceso que determina que trabajadores necesitan formación y que tipo de formación. Esta información permite llevar a cabo una acción formativa concreta de mejora para institución. Asimismo, se establece criterios o indicadores de desempeño que van a medir el desempeño antes de la formación e inmediatamente después de recibir la acción formativa en el puesto de trabajo con la finalidad de cubrir necesidades que se presenten.

Una vez realizado el proceso los trabajadores cuyo resultado indica que necesitan mejorar serán candidatos a participar en el programa formativo. Auto-detección de sus necesidades y

requerimientos también es muy importante en este proceso ya que permite acciones formativas claras y concretas.

El objetivo principal no es determinar qué habilidades, conocimientos y actitudes son necesarias, sino averiguar cómo son utilizadas las mismas en el puesto de trabajo.

#### **1.2.2.1 Formación profesional**

La formación profesional tiene como objetivo la preparación para el desempeño cualificado de las distintas profesiones para lograr la inserción, reinserción y la actualización laboral de las personas a través del desarrollo de competencias, adquisición de conocimientos y habilidades en el medio laboral.

La formación profesional brinda las herramientas éticas y profesionales necesarias a los a los docentes para que puedan desempeñarse de la mejor forma en el ámbito educativo, buscando siempre alcanzar los estándares más altos a nivel pedagógico.

#### **1.2.2.2 Formación inicial.**

“Tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas.” La formación inicial busca mejorar la oferta y la calidad de la formación profesional y la orientación laboral de jóvenes y adultos. La formación inicial es sin duda una guía que nos permitirá tener un mejor y más conocido ingreso al campo laboral.

El docente al tener esta formación inicial fortalece y sedimenta su vocación al servicio de la educación el cual es esencial para desenvolverse en el campo educativo. Asimismo, le brinda las competencias básicas para el correcto manejo y transmisión de conocimientos a través de las diferentes corrientes pedagógicas y axiológicas.

#### **1.2.2.3. Formación profesional docente.**

“Es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo y procesos de la vida profesional. La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Asimismo, propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los mismos.” La formación del docente es doble, ya que se trabaja no solo con la formación académica, sino también con la pedagógica.

González (1995), nos habla sobre la formación profesional docentes como un conjunto de actividades que se desarrollan en contextos organizados e institucionales a través de las cuales las personas interactúan e interiorizan conceptos, procedimientos y actitudes que les capacita para la intervención en la enseñanza.

Las instituciones educativas tienen la obligación de proveer a sus docentes de esta formación profesional docente a través de la permanente capacitación las cuales se generarán debido a los cambios tecnológicos, pedagógicos y curriculares que día a día generan cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### **1.2.2.4. Formación técnica.**

*“La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios.”*

Por ejemplo encontramos ciertos sectores tales como la *agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.*

*Este tipo de formación capacita a las personas para realizar un trabajo especializado el cual generalmente se orienta a la obtención de resultados prácticos.*

#### **1.2.3 Formación continua.**

“Es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica”.

El desarrollo profesional debe avanzar a ritmos similares con el desarrollo tecnológico y científico adquiriendo mayores competencias las cuales permitan satisfacer necesidades que el siglo actual exige. Es necesario poner al día las competencias (tecnológicas, pedagógicas, etc.), incrementándolas o adaptándolas.

Las tecnologías de información deben utilizarse como un vínculo entre el presente y el futuro, es decir las instituciones educativas deben preocuparse por la utilización de las tecnologías de información para no permanecer rezagadas del constante progreso, señala Pérez (1998).

El docente durante toda su carrera ha enfrentado o enfrentara estas etapas de formación las cuales les permitirá seguir creciendo profesionalmente adquiriendo nuevas destrezas y renovando su oficio logrando así cumplir metas no solo profesionales sino también personales.

### **1.2.3.1. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.**

La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la metodología. Son el punto de contacto humano con los estudiantes. Asimismo, todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Sin embargo, pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación. (Clark,1995,p.3)

La formación del docente actual debe estar enfocada hacia el desarrollo de competencias; es así que la calidad educativa toma como principal mediador al docente conocedor de saberes pero así mismo de las metodologías apropiadas, por lo que debe ser capacitado a través de la innovación de las mismas por medio de nuevas tecnologías, la flexibilidad curricular y finalmente la capacidad de generar una curiosidad cognitiva en sus alumnos.

Asimismo, el conocimiento teórico y práctico debe estar conjugado en la ejecución del currículo para así generar un currículo orientado a la acción.

Se necesita docentes comprometidos con la innovación, con el cambio y finalmente con la adaptación; lograr romper paradigmas sobre la integración de nuevas herramientas en el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollando así una verdadera mentalidad abierta, reflexiva y creativa.

La institución educativa tiene una gran responsabilidad en el proceso de capacitación permanente de su personal docente, es indispensable que la institución sea lo suficientemente consiente en entender cómo influye este proceso de mejoramiento continuo e innovación con las prácticas docentes y como está relacionado con la calidad educativa. Teniendo como meta el desarrollo de competencias y aprendizajes significativos más no la acumulación de saberes cognitivos.

Para concluir, el docente como guía, moderador y sobretodo motivador tiene el poder de generar en sus alumnos nuevos conocimientos, competencias y habilidades las cuales serán su soporte en el transcurso de sus vidas. Es por ello que los gestores educativos deben tener como prioridad la capacitación de los docentes tratando siempre de mantener un alto nivel

académico siendo consecuentes tanto de la exigencia requerida así como de la formación brindada.

### **1.2.3.2. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.**

Un docente debe tener y desarrollar conocimientos y habilidades que le permitan desenvolverse holísticamente de la mejor forma en su tarea educativa.

Debe formarse en los siguientes campos:

- ✓ Axiológico: una conducta basada en valores.
- ✓ Epistemológico: diferentes concepciones sobre el conocimiento.
- ✓ Ético: la moral de la educación.
- ✓ Estético: crear y cuidar ambientes.
- ✓ Lógico: pensamiento crítico y constructivo.
- ✓ Político: diversidad y democracia.
- ✓ Metafísico: asumir o comprometerse con las realidades múltiples

González, N. (2.000): "...dentro de la praxis pedagógica integradora, el rol del docente debe ser percibido como promotor del aprendizaje, motivador y sensible. El docente debe conocer y respetar el estado evolutivo del niño y facilitar situaciones que inviten a la búsqueda constante del conocimiento. Se concibe como modelo y líder, centrado en sus alumnos como sujetos de aprendizaje...El rol del docente interactúa con dos elementos más para formar una tríada interpretativa: docente – alumno – saber..."

Finalmente, el docente debe tener una formación integral que le permita desarrollar herramientas y competencias en el campo educativo, ya que su tarea le obliga a mostrarse como una persona capaz de formar y educar a seres humanos.

### **1.2.3.3. Características de un buen docente.**

Un buen docente nace con destrezas que le permiten desarrollarse en el ámbito educativo; sin embargo, muchas de estas destrezas para surgir deben ser trabajadas en el día a día.

- ✓ El buen docente es eficaz, flexible y adaptable.

El profesor eficaz es aquel que "consigue que sus alumnos finalicen el periodo de instrucción con el conocimiento y las destrezas que se juzgen apropiados para ellos" (Berliner, 1987)

- ✓ Sensible capaz de percibir cambios en sus estudiantes los cuales afectan su conducto o rendimiento.
- ✓ Altruista, empático.
- ✓ Buen comunicador, posee una serie de destrezas comunicativas siendo capaz de transmitir lo que desee y que el resto comprenda.

- ✓ Objetivo, basándose siempre en hechos reales pertinentes a la institución. Neutral no tiene preferidos.
- ✓ Es un buen moderador permite que sus alumnos den pautas para las actividades, no es dominante ni autoritario.
- ✓ Es respetado y aceptado debido a su optimismo y dinamismo al impartir clase.
- ✓ Sabe solucionar conflictos de manera objetiva.

*Jacques Delors* presenta una serie de competencias propias del docente.

- ✓ Aprender a aprender y conocer.
- ✓ Aprender a ser.
- ✓ Aprender a hacer.
- ✓ Aprender a vivir con los demás.

Finalmente, el docente debe tener la vocación para enseñar, saber transmitir con carisma y entusiasmo sus conocimientos de tal forma que sus estudiantes interioricen y sean capaces de ponerlos en práctica. Debe ser una persona empática ya que las antipatías o simpatías crean un cortocircuito en su proceso de enseñanza-aprendizaje. Crear esa sed de aprendizaje siendo un motivador nato y por supuesto llegar a ser digno de admiración de sus estudiantes por su desempeño y labor diaria.

#### **1.2.3.4 Profesionalización de la enseñanza.**

La profesionalización está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes. Se puede decir que es un proceso continuo que se da antes y durante su desempeño laboral, el cual busca desarrollar la eficiencia y eficacia del docente.

Este proceso busca potenciar las capacidades y desarrollar nuevas, las cuales son indispensables para el desempeño de su actividad.

Pérez García (2001) con propósitos más específicos, valora la profesionalización a través de tres dimensiones principales: el dominio profundo de conocimientos teóricos que sustentan la profesión, una relación dialéctica entre el pensar y el hacer regida por valores humanos y una sólida independencia cognoscitiva.

González Gaudiano (1997) plantea... que no es un concepto únicamente extendido a la formación universitaria... expreso de una institución académica para el ejercicio de una

práctica profesional específica... es una estrategia de formación y autoformación académico y práctico... (González Gaudiano, 1997: pág. 66)

Es así como en busca de una enseñanza de calidad y un aprendizaje significativo la profesionalización desarrolla una articulación coherente en los diferentes aspectos tanto en lo académico, en lo laboral y en lo investigativo. Asimismo, profundiza en campos cognoscitivos, pragmáticos y axiológicos brindado al docente un desarrollo integral.

La profesionalización en el campo docente está sujeta a una constante re conceptualización ya que el cambio se va dando de acuerdo a las nuevas necesidades que exige la sociedad tomando en cuenta su evolución técnica, científica y por ende pedagógica. Podemos concluir, diciendo que todo proceso docente educativo el cual busca la consolidación de metas es un proceso de profesionalización que desarrolla el individuo, generando motivación y compromiso con su actividad.

“El fin de la profesionalización desde posiciones humanistas es formar profesionales competentes, capaces de insertarse en el mundo del trabajo, innovar y racionalizar los procesos profesionales en que participan, a partir de usar la ciencia y la técnica, consciente de las implicaciones sociológicas que el uso de la ciencia y la tecnología conlleva, como medio de enfrentamiento a la globalización neoliberal.”

#### ***1.2.3.5. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo***

La tecnología Educativa sin duda alguna es la base de la capacitación que actualmente todo docente necesita tener ya que este se basa en el uso de recursos tecnológicos para la transmisión y construcción de conocimientos.

Sin bien la tecnología de la Información y comunicación (Tics) son capaces de proveer más medios para la transmisión de información, no se debe dejar de lado recursos tradicionales efectivos.

Esta reorientación de los procesos de enseñanza requieren una capacitación formal sobre conceptos y herramientas básicas tecnológicas; asimismo, la institución es la encargada no solo de la actualización y capacitación sino de proveer equipos en los espacios donde se realicen los procesos educativos.

La tecnología es la encargada de fortalecer los procesos educativos con ayuda de recursos tecnológicos, es por ello que el docente necesita desarrollar habilidades informáticas y

tecnológicas para poder mejorar su calidad de enseñanza a través de la práctica formativa que aplica diariamente en el salón de clases.

Hernández (2004) menciona que la sociedad ha cambiado las características que la definen y ha aumentado en la actualidad el uso de las tecnologías y es por ello que han llegado a incorporarse al ambiente educativo, lo que implica que hay demandas tanto en la educación como en la capacitación.

“Las tecnologías de información deben utilizarse como un vínculo entre el presente y el futuro, es decir las instituciones educativas deben preocuparse por la utilización de las tecnologías de información para no permanecer rezagadas del constante progreso, señala Pérez (1998)”. Como señala Gutiérrez, estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones (Gutiérrez; 2001:187).

- Conocimiento de la materia: conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.
- Conocimiento psico - pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la escuela.
- Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores.
- Conocimiento empírico: es el saber hacer en la acción que encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular.

En conclusión, la capacitación debe darse a nivel general desde lo más básico como es la transmisión del conocimiento hasta el manejo de herramientas tecnológicas las cuales facilitarían este proceso que se realiza en dicho proceso.

#### **1.2.4 Análisis de la tarea educativa.**

El análisis de la tarea se utiliza para determinar los objetivos de la formación que están relacionados con la realización de actividades u operaciones laborales concretas. Este análisis implica una descripción del trabajo el cual muestra las principales obligaciones y actividades del mismo tales como:

- ✓ Las actuaciones y los resultados de los mismos.
- ✓ Materiales o productos utilizados.

- ✓ Lo requerido al trabajador.
- ✓ Características ambientales.
- ✓ Hechos significativos que afecten la integridad del trabajador.

#### **1.2.4.1. La función del gestor educativo.**

El gestor educativo es el actor fundamental para el desarrollo operativo institucional. Este es el encargado de proveer el direccionamiento estratégico en la institución a través de su orientación y liderazgo, realiza procesos de evaluación, concertación y es el encargado de mantener un buen clima laboral, motivando a su cuerpo docente a través del mejoramiento continuo.

La gestión educativa tiene que ser vista como un proceso holístico e integral la cual se divide en cuatro áreas directiva, académica -pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad. Es por ello que el gestor educativo debe desarrollar diferentes capacidades para poder manejar, planificar y concretar el cumplimiento de la misión, visión, metas y objetivos de la institución. El gestor educativo debe ser capaz de:

- Favorecer el clima laboral en la institución.
- Organizar talento humano y recursos a través del buen manejo de sus presupuestos.
- Consolidar políticas, visión, misión y logros de la institución.
- Motivar y capacitar a su cuerpo docente.
- Generar una buena comunicación entre compañeros de trabajo, reforzando e impulsando el trabajo en equipo.
- Mantener siempre una comunicación abierta, oportuna y real con su personal.
- Tomar decisiones haciendo participes a su equipo de trabajo.

La gestión educativa encierra tres esferas las cuales deben ser desempeñadas por el gestor educativo ya que son inherentes a su labor:

- ✓ La gestión estratégica:

“Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.”

- ✓ La gestión del entorno político:

“Es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.”

- ✓ La gestión operativa:

“Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.”

Asimismo, el líder educativo presenta cierto perfil, siendo una persona carismática, buena comunicadora, audaz, considerada y tolerante. La cual toma en cuenta todas las áreas y sus procesos; sin embargo, el área académico- pedagógica toma gran importancia ya que es el eje principal de la institución y tiene que ser analizada y actualizada continuamente debido al gran avance presente en el campo científico y tecnológico, lo cual obliga a la institución a actualizarse o caso contrario a quedar rezagada en su proceso de crecimiento.

Finalmente, un gestor educativo que se asume como un líder “transformacional”, busca convertir a sus colaboradores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo, facilitándoles su labor y acompañándolos a cumplir con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas con compromiso ético y social.

#### **1.2.4.2. La función del docente.**

El docente debe conocer el área del saber que enseña, al igual que saber cómo enseñar. Transformarse en una guía, orientador, moderador del trabajo activo de los alumnos así como motivador de su curiosidad intelectual.

El docente debe poder:

- a) *Dominar el área del saber que enseña:* Aquí se habla de un maestro competente, el cuál comprende como el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras mostrando utilidad de la materia con la vida cotidiana y profesional.
- b) *Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y aprendizaje:* El docente Implementa metodologías de enseñanza usando recursos y el lenguaje propios de la asignatura (conceptos, teorías). Organiza el aprendizaje en el aula de acuerdo a sus conocimientos y diversos diseños de procesos de enseñanza brindado a sus estudiantes una atención diferenciada.
- c) *Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional:* El docente conoce la función que cumple el currículo, adaptándolo a las necesidades, interese, habilidades, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes.

- d) *Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje:* El maestro planifica sus clases de acuerdo al nivel y objetivos de cada grado usando recursos ricos para la enseñanza (TIC), Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes creando evaluaciones diferenciadas.
- e) *Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza aprendizaje:* El maestro es un excelente mediador el cual responde a situaciones críticas creando un ambiente positivo y comprensivo en donde el dialogo es la base. Informa los objetivos al inicio de clase y los resultados esperados, reconociendo los logros de sus estudiantes.
- f) *Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes:* El maestro promueve una cultura de evaluación y autoevaluación permanente basándose en objetivos que declara enseñar. Asimismo, informa a los estudiantes y a los padres sobre su proceso de aprendizaje y brinda herramientas para superar dificultades en el proceso educativo.
- g) *Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber:* El docente participa en procesos de formación, actualizándose con nuevas tecnologías para posteriormente aplicarlas en su práctica docente.
- h) *Colabora con otros miembros de la comunidad educativa:* El docente trabaja en colaboración con todos los integrantes de la comunidad educativa para la creación de nuevos métodos y formas de aprendizaje tomando como base los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y el currículo Nacional.
- i) *Reflexiona acerca de su labor:* El docente es una agente de cambio el cual analiza, examina y finalmente adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías a través de la retroalimentación.
- j) *Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes:* El maestro comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, por eso potencializa sus capacidades teniendo altas expectativas de cada uno de ellos.

- k) *Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos y ciudadanos en el marco del buen vivir:* El docente se informa, promueve y refuerza prácticas saludables y democráticas que contribuyan al buen vivir.
  
- l) *Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos:* El maestro aplica metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes, fomentando el respeto y valoración de las diferentes manifestaciones culturales. Asimismo, promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo.
  
- m) *Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana:* El docente promueve actitudes que sensibilicen a la comunidad educativa sobre la inclusión social creando planes y proyectos de ayuda social.

El maestro debe ser un moderador capaz de transmitir conocimientos y generar competencias. Debe poder desenvolverse de la mejor forma ya que está expuesto al ciento por ciento frente a sus alumnos y padres de familia. Finalmente, su ejemplo será el norte para muchos estudiantes y de su actitud dependerá el ganarse su admiración.

#### **1.2.4.3. La función del entorno familiar.**

Los padres son los educadores naturales y de mayor trascendencia; los primeros, los principales, los de mayor peso ya que son ellos quienes dan la vida a sus hijos volviéndose automáticamente la educación de los mismos su derecho pero también su deber. Ellos son los responsables de enseñar a sus hijos desde el primer momento, ya que cronológicamente son los primeros que empiezan a ser parte esencial de la vida de los chicos y a medida que van creciendo se vuelven su ejemplo a seguir.

Los padres están íntimamente ligados a sus hijos debido a lazos biológicos y axiológicos los cuales se fortalecen durante toda la vida. Es así que, el amor de los padres por sus hijos no se iguala a nada y es debido a ese amor, que tienen la autoridad de castigar en el caso que sea necesario durante el proceso de crianza, ya que sus hijos sabrán perdonar si alguna vez se equivocaron en su forma de actuar al educar. Además, solo los padres son capaces de entender a su hijo: sus cambios de ánimo, conocen los motivos por los que se dan, saben cómo manejar y negociar, ya que conocen sus posibles reacciones. Se puede decir que los padres son permanentes a través del tiempo, el respeto, agradecimiento, amor que sus hijos sienten por sus padres trascenderán y permanecerán intactos.

Familia y escuela tienen funciones sociales diferentes, pero deben complementarse una a la otra debido a las exigencias que esta época actual exige. Una formación con altos estándares académicos exige la participación y compromiso no solo del medio escolar sino familiar para trabajar en las necesidades afectivas, cognitivas y sociales de sus niños. Medina Rubio, T (1997): la autoridad basada en el compromiso ético, el ejemplo como coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace y el amor como el motor que impulsa y da vida.

#### **1.2.4.4. La función del estudiante.**

La educación actual exige cambiar el rol del alumno, dejar de ser un receptor de información y generador de memorización, a ser el protagonista de su propio aprendizaje, asumiendo tareas como investigar, experimentar, exponer, debatir y proponer. El alumno es sujeto activo de su aprendizaje capaz de crear un currículo que sea capaz de satisfacer necesidades actuales que la sociedad tecnológica exige.

En la educación actual los alumnos dejan de ser receptores que reciben una formación puntual para convertirse en elementos activos que puedan superar a los retos de la sociedad en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades, el conjunto de lo cual ha constituido el concepto de competencia.

Los estudiantes son responsables de su propio aprendizaje desarrollando un perfil indagador, audaz, reflexivo el cual le permitirá construir sus conocimientos tomando como eslabón sus conocimientos previos y el manejo de la tecnología; la intervención del maestro, será solo para proveer herramientas, guiar y despertar en ellos la curiosidad cognoscitiva.

Jeremy Rifkins lo define de la siguiente manera: "Está naciendo un nuevo arquetipo humano: parte de su vida la vive cómodamente en los mundos virtuales del ciberespacio; conoce bien el funcionamiento de una economía - red; está más interesado en tener experiencias excitantes y entretenidas que acumular cosas; es capaz de interactuar simultáneamente en mundos paralelos, y de cambiar rápidamente de personalidad para adecuarse a cualquier nueva realidad - real o simulada - que se le presente".

Finalmente, el alumno es capaz de crear su propio conocimiento a través del descubrimiento, la selección, la organización y finalmente la correlación de la información que recibe con sus esquemas mentales y conocimientos previos, para transformarla en una adquisición cognitiva personal. Todo aprendizaje significativo provee de competencias y habilidades a los estudiantes los motiva a "aprender a aprender", esto implica hacer uso de sus propias herramientas cognitivas para acercarse, descubrir, transformar y hacer suyos los distintos

objetos de conocimiento. Asimismo, con el dominio de las tecnologías sus habilidades y conocimientos son plasmados a través de estas herramientas.

#### **1.2.4.5. Cómo enseñar y como aprender.**

La educación actual exige un proceso de enseñanza-aprendizaje en donde la actividad, la vitalidad y la libertad sean el eje, oponiéndose al verbalismo, al intelectualismo y al magistrocentismo de la práctica escolar tradicional. Es importante tomar en cuenta la introducción de las Tics en la educación, las cuales son los medios que proveerán un fin, brindar una educación de calidad. Es importante tomar en cuenta que, detrás de cada método no solo está una fundamentación psicopedagógica y unos planteamientos didácticos, sino también un concepto de hombre, de educación y de libertad dándoles así una postura ante la vida.

Es necesario darle al alumno la oportunidad de desarrollar un aprendizaje significativo, que ellos sean los que seleccionen, organicen y transformen la información que reciben de diversas fuentes usando sus conocimientos previos para una mejor conexión con la nueva información.

El docente debe tener la necesidad de educar para la vida en donde “El eje de la educación es la acción y no solo la instrucción”. La adquisición y desarrollo de competencias debe ser la meta para poder superar los retos que impone esta nueva sociedad. Asimismo, la actualización continua de nuevos métodos y tecnologías, sin dejar de lado la formación axiológica que toda persona necesita para desarrollarse en una sociedad. El nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje muestra ciertos cambios en los ámbitos relacionados con la educación:

- ✓ *Aprendizaje*: Participativo y anticipador. Capacidad de adaptarse a tareas diferentes y perfeccionarse con miras al futuro. Aprender a aprender.
- ✓ *Modelos educativos* basados en la experiencia, investigación y descubrimiento. Se centran en el desarrollo de competencias.
- ✓ *Currículo flexible* elaborado por maestros y alumnos a partir de expectativas e intereses. Campos de trabajo diversificados y superespecializados.
- ✓ *Profesor*. Es un facilitador, conductor y animador el cual guía el aprendizaje del alumno quién es el protagonista de su propio aprendizaje.
- ✓ *Libros de texto*: Se cambió por la cultura de la fotocopia y el internet que provee información actualizada todo el tiempo.
- ✓ *El papel del alumno* como sujeto activo de su propio proceso educativo.
- ✓ *La función del docente* como promotor y facilitador del proceso de aprendizaje.

- ✓ La versatilidad de los medios en la enseñanza-aprendizaje.
- ✓ La importancia radical de conectar la escuela con la vida.

Slattery menciona que: "La educación postmoderna debe reconectar a estudiantes y profesores, al espacio y el tiempo, el sentido y el contexto, el conocer y lo conocido, las humanidades y las ciencias y, especialmente, el pasado, el presente y el futuro".

### **1.3 Cursos de formación.**

#### **1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.**

La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como objetivo principal el desarrollo de las habilidades necesarias para preparar a los docentes dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos inevitables para desempeñar sus labores eficazmente en la sala de clases.

Ricardo Díez Hochleitner, afirma que "No existe probablemente ninguna otra inversión más rentable que los recursos dedicados a la formación del profesorado".

Actualmente los recursos dirigidos a la capacitación docente son reconocidos como una de las mejores inversiones en el área educativa; ya que entre más capacitado este el docente, más eficiente será su desenvolvimiento. De hecho, la capacitación continua acerca más al docente hacia lo que se considera la mejor forma de enseñar, dentro de un modelo educativo.

La Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, en el informe dirigido a la UNESCO, también establece esta prioridad: "para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque éste no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere". En el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone "El Estado garantizara al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización formación continua, y mejoramiento pedagógico y académico....."

Finalmente, dependiendo de la calidad de la capacitación brindada a los docentes y como esta es aplicada en se procesó de enseñanza diaria, se comprenderá de mejor manera su función real dentro del proceso educativo.

#### **1.3.2. Ventajas e inconvenientes.**

Todo proceso requiere de una planificación previa para su realización con el fin de no solo contar con los recursos necesarios sino para medir logros. Asimismo, estar cocientes de que

puede generar cambios positivos y negativos especialmente cuando este es aplicado a seres humanos tomando en cuenta la carga interna que cada uno lleva consigo tales como: la variabilidad de emociones, temperamentos, competencias y conocimientos. Los cursos de formación generalmente se llevan a cabo para satisfacer necesidades del docente las cuales no le permiten desempeñar su labor de mejor manera. A través de los mismos, se busca generar las herramientas y competencias necesarias que le permitan ser un mejor docente y tener una gran ventaja dentro del aula. Se desarrollan destrezas relacionadas a:

- ✓ Organización de tiempos espacios y recursos,
- ✓ Normas de conducta y disciplina en el aula.
- ✓ Claridad en la exposición de los contenidos.
- ✓ Dominio de distintos métodos de enseñanza.
- ✓ Herramientas de evaluación.
- ✓ Solución posibles conflictos de carácter personal con los estudiantes.

Sin lugar a duda el poder manejar estas competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje genera una gran ventaja para el docente y la institución a la que pertenece; sin embargo, existen muchos inconvenientes que no permiten su correcta implementación tales como:

- ✓ Falta de recursos económicos para realizar cursos o mandar a docentes a dichos talleres dentro o fuera del país.
- ✓ Falta de planeación en el presupuesto de cada coordinador o director de área para capacitaciones de personal.
- ✓ Poco interés de docentes a asistir debido al tiempo que requieren los cursos y talleres.
- ✓ Cultura institucional poco colaborativa y emprendedora.
- ✓ En la parte emocional muchas veces existe inseguridad o rechazo al cambio.
- ✓ Falta de incentivos al docente por parte de la institución. No se reconoce títulos, horas de capacitación u otros trabajos sobresalientes en el ámbito educativo.

Es importante tratar de superar los inconvenientes que se presentan en el desarrollo de un proceso especialmente si este está vinculado a la educación. Brindarles a los docentes las herramientas necesarias para un óptimo desempeño. Finalmente, no se deben escatimar esfuerzos ya que de la calidad de la educación dependerá la calidad de sociedad que una nación tenga.

### 1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Un plan de Formación tiene como objetivo el diseño de los contenidos y actividades formativas (talleres, seminarios, cursos, etc.) destinadas a la capacitación continua de los docentes.

Para el diseño de un curso formativo se debe tomar en cuenta:

- a) La población a la cual va destinada.
- b) Conocer la necesidad que busca satisfacer.
- c) Objetivos claros que garanticen un permanente aprendizaje.
- d) Debe ser abierto, flexible y acomodarse a las diferentes necesidades.

“La planificación es un proceso continuo y unitario que comienza con el desarrollo de objetivos, define estrategias para conseguirlos y establece planes coherentes con las anteriores decisiones; esto es, decide por adelantado cuestiones como: ¿Qué se hará? ¿Cómo se hará? ¿Quién lo hará? Pero también incorpora mecanismos de control que permiten las adaptaciones necesarias que las nuevas realidades impongan” (Gairín,1997:158).

La planificación es fundamental para obtener buenos resultados: Se debe realizar un análisis de necesidades a través de un previo estudio sistemático de dicha entidad para poder establecer objetivos reales.

- ✓ Identificación de la situación actual.
- ✓ Identificación de la situación deseable.
- ✓ Análisis del potencial.
- ✓ Identificación de las causas.
- ✓ Definición del problema.
- ✓ Priorización
- ✓ Búsqueda de posibles soluciones.

Entre los recursos que suelen ser necesarios para el desarrollo de un curso de formación docente están:

Materiales convencionales:

- ✓ Impresos (textos): libros, fotocopias, documentos.
- ✓ Tableros didácticos o pizarras
- ✓ Juegos didácticos (material concreto).
- ✓ Materiales audiovisuales.
- ✓ Materiales visuales Imágenes fijas.

Nuevas tecnologías como:

- ✓ Programas informáticos (CD u on-line)
- ✓ Servicios telemáticos: páginas web, weblogs, tours virtuales, correo electrónico, chats, foros, unidades didácticas y cursos on-line, telefonía celular.
- ✓ Internet y vídeos interactivos.

El lugar donde se llevara a cabo dicho curso (presencial) deberá cumplir con ciertos requisitos tales como:

- ✓ Debe ser amplio. Tomando en cuenta el número de participantes.
- ✓ Debe estar bien ambientado. Motivar a los docentes para su participación.
- ✓ Debe tener una buena ventilación.
- ✓ Debe brindar comodidad a la gente.

Finalmente, todo proceso está sometido a un diseño y planificación el cual será la guía para poder tener claro lo que se quiere lograr y los requisitos necesarios para consolidar dicha acción buscando siempre alcanzar estándares muy altos de calidad.

#### **1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.**

La formación profesional es muy importante en el ámbito de la docencia ya que es la base de una educación de calidad. El docente necesita una formación permanente en el campo cultural, científico, humanístico y pedagógico mejorando de esta manera los conocimientos, habilidades y actitudes fundamentales para la actividad profesional.

Fullan (2002:122): “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”.

Para que realmente la formación del profesorado desarrolle nuevas competencias docente y resulte ser eficaz y sostenible es necesario partir de problemas reales que se presentan en las diferentes dimensiones (académicos, sociales, metodológicos, etc ) del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El docente debe estar consciente de que al igual que los miembros de cualquier otra profesión, los maestros tienen la responsabilidad de desarrollar nuevos conocimientos sobre educación y formación. El aprendizaje permanente implica que éstos sigan reflexionando sobre el ejercicio de la profesión de forma sistemática e indagadora; apliquen en su enseñanza los resultados de la investigación y de la investigación académica; evalúen la eficiencia de sus metodologías de enseñanza: asimismo, evalúen sus propias necesidades de aprendizaje

basándose en el “saber cómo” (metodologías) en el “saber hacer” (contenidos actitudinales) y finalmente en el “saber ser” (valores).

Finalmente, la sociedad está entendiendo la importancia de tener como docentes a verdaderos profesionales de la educación, es por ello que el actual gobierno está enfatizando e invirtiendo tanto en el desarrollo profesional en el ámbito educativo. Trabaja con principios que permitan desarrollar competencias en los que serán los encargados de formar una sociedad de líderes conocedores e íntegros:

Se busca enfatizar en cada docente:

- ✓ La estrecha articulación entre formación teórica y práctica
- ✓ La investigación como actitud y competencia transversal de los programas
- ✓ La pedagogía como disciplina fundante de la profesión y la formación docente.

## **CAPITULO II: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto.

La Institución Educativa en la que se llevó a cabo la investigación está situada en la ciudad de Quito en el valle de Cumbayá; es un colegio mixto particular nuevo el cual ofrece Bachillerato en ciencias. Asimismo, tiene ocho años de funcionamiento y cuenta con aproximadamente un total de setecientos alumnos y unos setenta docentes. El nivel social y económico de los estudiantes que ingresan a esta institución es de clase media y alta.

### 1.3 Tipo de Institución

**Tabla 1: Tipo de Institución**

	Frecuencia	Porcentaje
Particular Fiscal Fiscomisional Municipal No contesta	20	100%
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Como podemos observar el total de docentes que trabajan en esta Unidad Educativa confirman que este es un Colegio Particular totalmente subsidiado por la pensión que mensualmente pagan los padres de familia por los servicios que ofrece el mismo.

### 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece

**Tabla 2: Tipo de Bachillerato**

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias Bachillerato Técnico	20	100%
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

El tipo de Bachillerato que ofrece la Unidad Educativa Terranova es el Bachillerato en Ciencias, además es una institución que trabaja con el Bachillerato Internacional, en los últimos niveles de educación ellos obtienen el diploma en el IB, el cual les abre muchas puertas para poder continuar sus estudios en el extranjero.

## 2.2 Participantes.

Los participantes fueron profesores del Bachillerato quienes trabajan con alumnos de 1°, 2°, 3° de bachillerato, por su carga horaria se les clasifica en maestros de tiempo completo y medio tiempo. Fueron seleccionados veinte maestros de diferentes edades y formación profesional (el total de maestros del bachillerato) quienes llenaron las encuestas elaboradas

por la universidad. Asimismo, la intervención del Rector fue importante ya que el dio la autorización para dar inicio a esta investigación.

**Tabla 3**  
**2.1 Género**

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	8	40%
Femenino	12	60%
No contesta		
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“En el Ecuador casi el 70% del magisterio son mujeres” (UNE, Condiciones Laborales 2011-2012).

Los resultados obtenidos de la encuesta efectuada a los docentes de bachillerato indican lo siguiente: el 60% de los docentes pertenecen al género femenino; mientras el 40% de los docentes pertenece al género masculino. Es importante señalar que estos porcentajes solo representan a la sección del bachillerato de la Unidad Educativa Terranova.

El análisis particular realizado en la Unidad Educativa Terranova confirma la tendencia de que en la educación el género femenino es mayoría; esta tendencia obedece a la predisposición de la mujer a la enseñanza de niños y adolescentes.

**Tabla 4**  
**2.3 Estado Civil**

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	25%
Casado	15	75%
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
No contesta	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“60,6% casados (as), 17,6% solteros (as) y divorciados (as) 12%, otros 9,8%” (UNE, Condiciones Laborales 2011-2012).

En lo que tiene que ver con el estado civil de los docentes los resultados son los siguientes: el 25% se encuentra soltero; mientras el 75% se encuentra casado.

Estos datos demuestran que los docentes que laboran en la Unidad Educativa Terranova tienen una estructura familiar sólida; en otras palabras no existen casos de separación o divorcio, lo que daría origen a familias disfuncionales, sin duda alguna esta condición favorece la calidad de la educación que imparte la educación.

**Tabla 5**  
**2.2 Edad**

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	4	20%
De 31 - 40 años	8	40%
De 41 - 50 años	7	35%
De 51 - 60 años	0	0
De 61 - 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No Contesta	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“La edad promedio de los docentes en el Ecuador es de 43,63 años”. (CENALSE, 2012).

En cuanto a la edad de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Terranova se obtuvo los siguientes resultados: el 20% tiene una edad de 20 a 30 años; el 40% tiene una edad de 31 a 40 años; el 35% tiene una edad de 41 a 50 años y finalmente un docentes no contesta que corresponde al 5%.

Mediante el análisis efectuado es posible darse cuenta que los docentes que laboran en la Unidad Educativa Terranova, son relativamente jóvenes, pero con experiencia puesto que el 95% se encuentra por debajo de los 50 años y el 5% restante que corresponde a una persona que contesto la encuesta. Estos resultados confirman que el promedio de edad de la población del Ecuador es joven (28 años) y los docentes de la institución no son la excepción.

**Tabla 6**  
**2.3 Cargo que desempeña**

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	19	95%
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	1	5%
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Según un estudio de la ESPOL, | 81.92% tienen un título especializado en docencia, el 11.29% poseen título pero no especializado en docencia, el 3.72% poseen títulos docente y no docente. (ESPOL, 2012)

En lo que se refiere al cargo, los docentes manifiestan que el 95% tiene un cargo docente, mientras tan solo el 5% tiene un cargo docente con funciones administrativas.

Se puede apreciar en forma categórica que en la institución solo laboran como docentes quienes tienen el perfil y los méritos de un profesional en ciencias de la educación y tan solo un 5% de docentes; además de impartir clases en su materia están a cargo de manejar una función administrativa.

**Tabla 7**  
**2.4 Tipo de relación laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	20	100%
Nombramiento	0	0
Contratación ocasional	0	0
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Según un estudio de la ESPOL “el 91.17% cuenta con nombramiento de tipo docente, el 0.49% nombramiento de tipo Administrativo, 0.23% cuenta con nombramiento de tipo de servicio, y 8.10% no cuenta con nombramiento de tipo alguno” (ESPOL, 012)

La forma de contratación usual según el 100% de los docentes en la Unidad Educativa Terranova es la contratación indefinida por tratarse de un plantel educativo particular.

La institución cumple lo que dispone la ley al respecto, es decir si un docente trabaja una jornada completa de 8 horas diarias, la modalidad de contratación es indefinida lo que garantiza su seguridad y bienestar.

**Tabla 8**  
**2.5 Tiempo de dedicación**

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo complete	19	95%
Medio Tiempo	1	5%
Por horas	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“Los docentes deberán permanecer mínimo 8 horas en los planteles fiscales para cumplir con sus trabajo, según la nueva Ley de Educación.” (Franco, 2012).

Según el 95% de los docentes trabajan jornada completa 8 horas diarias, satisfaciendo plazas en las distintas áreas; sin embargo, se cuenta con un 5% de docentes los cuales trabajan medio tiempo en materias que no requieren un pensum muy extenso o elaborado.

La Unidad Educativa Terranova está obligada por la nueva Ley de Educación a contratar docentes en una jornada completa de 8 horas diarias para no contravenir la disposición superior por ello el 95% trabaja a tiempo completo; sin embargo se tiene un 5% de docentes a tiempo parcial por necesidad de la institución.

**Tabla 9**  
**3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior	1	8%	2	25%
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	7	59%	3	37.5%
Especialista (4to nivel)				
Maestría (4° nivel)	4	33%	3	37.5%
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel				
No contesta				
Total	12	100.0%	8	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Artículo

35.- “El título básico requerido para el ingreso y ejercicio de la carrera docente es el siguiente”:  
(Reglamento de Ley de Carrera Docente)

- En Educación Primaria: Título de "Maestro de Educación Primaria".
- En Educación Secundaria: Título Universitario.

Según los docentes del género femenino el nivel más alto de su formación académica es el siguiente: el 8% de los docentes tiene nivel técnico o tecnológico superior, el 59,00% de los docentes tiene un nivel de Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel) y el 33,00% nivel de maestría.

Según los docentes del género masculino el nivel más alto de su formación académica es el siguiente: el 25% de los docentes tiene nivel técnico o tecnológico superior, el 37,5% de los docentes tiene un nivel de Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel) y el 37,5% nivel de maestría.

Se puede concluir que los docentes de la institución muestran un nivel de formación bastante satisfactorio tanto en los docentes del género masculino, como en los docentes del género femenino. Prácticamente todos los docentes cuentan con títulos de 3er y 4to nivel observándose preparación y formación, solamente un mínimo porcentaje muestra docentes con un título inferior pero especializado.

## **2.3 Diseño y métodos de investigación.**

### **2.3.1 Diseño de la investigación.**

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos medibles. Para la realización de esta investigación se procedió a realizar un proceso sencillo y sistemático.

1. Realización de las encuestas e identificación de los participantes.
2. Aplicación de las encuestas y recolección de datos cuantitativos y cualitativos presentes en la misma.
3. Finalmente se procedió a tabular resultados porcentuales exactos que nos permitan realizar un análisis más objetivo y real.

### **2.3.2. Métodos de investigación.**

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque *cuantitativo*, (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden *cualitativo*, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

#### ***Método estadístico:***

1. Tener clara una correcta definición y planteamiento de la problemática a trabajar, Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato en la Unidad Educativa Terranova.
2. Definición de la técnica (encuesta) para obtener información pertinente de cada actor de dicha investigación.
3. Recolección de datos a través de las encuestas, los cuestionarios desarrollados por la UTPL fueron aplicados a docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Terranova. (Previa autorización del Rector)
4. Realizar el análisis e interpretación estadística de los datos obtenidos.

5. Finalmente obtención porcentual y realización de las conclusiones obtenidas de toda la información recolectada.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.**

### **2.4.1. Técnicas de investigación.**

La técnica que se utilizó fue la encuesta la cual es un estudio de carácter estadístico y demográfico, el cual no modifica el entorno, ni controla el proceso que está en observación. Esta técnica se realiza siempre en función de un cuestionario.

1. Autorización por parte del Rector de la Institución para desarrollar una encuesta con sus docentes.
2. Aplicación de la encuesta cuyo cuestionario se basa en aspectos tanto objetivos como subjetivos, el mismo que fue elaborado por el personal de la Universidad.
3. Recolección de datos para futuro análisis de los mismos. Para agilizar este proceso las preguntas siempre son las mismas y mantienen el mismo orden; asimismo, son agrupadas temáticamente.

### **2.4.2. Instrumentos de investigación.**

El instrumento de recolección de datos que se aplicó en esta investigación fue el *cuestionario*. El cuestionario, es el documento básico para obtener información el cual consiste en la realización de un conjunto de preguntas normalizadas de acuerdo con la naturaleza de la investigación, este cuestionario va dirigido a una muestra representativa de la población en la cual se realizará la investigación. En este caso en particular se realizó a los docentes del bachillerato con el objetivo de conocer sus necesidades de formación. El cuestionario se organiza en cinco partes perfectamente estructuradas las cuales fueron elaboradas por la misma universidad.

1. Datos institucionales.
2. Información general de investigado.
3. Formación Docente.
4. Cursos y capacitaciones.
5. Respecto de su Institución Educativa.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1. Talento humano**

Se trabajó con docentes del Bachillerato del Colegio Terranova los cuales imparten clase en los Primeros, Segundos y Terceros de Bachillerato. Asimismo, se contó con la participación del Rector la cual fue indispensable en este proceso ya que él fue el encargado de autorizar dicha investigación en su Institución. Finalmente, hubo el apoyo de coordinadores de las diferentes áreas los cuales colaboraron a sus profesores brindando el tiempo necesario para poder completar el cuestionario.

### 2.5.2. Materiales

Los materiales utilizados en esta investigación fueron:

- ✓ Cuestionario realizado por la Universidad.
- ✓ Fotocopias de los cuestionarios para todos los docentes.
- ✓ Esferográficos y tinta correctora.
- ✓ Instalaciones de la Institución utilizadas para completar los cuestionarios.
- ✓ Botellas de agua.

### 2.5.3. Económicos

Gastos pertinentes respecto a movilización y el valor de la compra de esferográficos y fotocopias.

Talento Humano	Materiales	Económicos
• Rector	• Fotocopias del cuestionario (100)	\$5
• Docentes	• Esferográficos (20)	\$10
• Coordinadores	• Tinta correctora (2)	\$3
• Encuestador	• Botellas de agua (20)	\$10
	• Transporte	\$ 20

## 2.6 Procedimiento

Lo primero que se hizo para dar inicio a esta investigación fue buscar una Institución la cual cuenta con bachillerato sea este en ciencias o técnico que permita realizar una encuesta a sus profesores sobre “Necesidades de Formación de los Docentes del Bachillerato”. Una vez escogida la Institución, era necesario la autorización de su Rector para ingresar a la institución y realizar la encuesta (formulada por la Universidad) a veinte de sus docentes del Bachillerato.

Esta autorización ya estaba redactada por la Universidad explicando los motivos de la investigación y pidiendo se autorice para llevarla a cabo. Aceptada la aplicación de la encuesta, permitieron usar las instalaciones y se entregó estas encuestas a veinte docentes del bachillerato.

Una vez finalizado el proceso de las encuestas, se prosiguió a tabular el resultado en tablas para obtener datos más exactos y lograr un mejor análisis de las mismas. Paralelamente, se fue desarrollando el marco teórico con los diferentes temas planteados por la Universidad para la correcta realización de esta investigación. EL marco teórico tiene los principales contenidos

los cuales permitieron tener un entendimiento de lo que se va investigar; se realizó simultáneamente la bibliografía.

Una vez terminado el marco teórico se procedió a realizar la redacción de diagnóstico, análisis y discusión de resultados en donde se profundizan los temas más importantes de la investigación y los cuales serán una guía para finalmente desarrollar la parte de conclusiones y recomendaciones la cual cierra esta investigación y muestra la capacidad de análisis y reflexión del investigador.

### **CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

**Tabla 10**

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

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	13	65%
Doctor en Educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	3	15%
Otra Ámbito	3	15%
No contesta	1	5%
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

El Licenciado en Ciencias de la Educación “es un profesional dedicado al estudio del proceso educativo con el fin de conocerlo y perfeccionarlo, propiciando su innovación y su desarrollo, su campo de acción se da en establecimientos educacionales como: asesor pedagógico, como administrador y como asesor en problemas institucionales y de aula de los centros educativos en todos los niveles”. (Ministerio de Educación, 2012).

De acuerdo a los resultados obtenidos el 65% de los docentes es Licenciado en Ciencias de la Educación; el 15% de los docentes es psicopedagogo; el 15% de los docentes pertenece a otro ámbito y el 5% restante de los docentes no contesta.

Al analizar estos resultados se puede observar que un 15% son psicopedagogos los cuales aportan mucho en el campo socioeducativo, siendo docentes muy valiosos; un 65% de los docentes tienen su título en el ámbito educativo son especializados en ciencias de la educación lo cual les permite trabajar en una Institución educativa tomando en cuenta las nuevas leyes establecidas por el Ministerio de Educación y las categorizaciones de Instituciones las cuales exige gente profesional en este campo educacional entre otros requerimientos con el fin de regular el cobro de pensiones, ya que la Institución podrá cobrar de acuerdo a la calidad de la misma. Finalmente, existe un 15% especializado en otras áreas no relacionadas a la educación.

**Tabla 11****3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones**

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	5%
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	4	20%
No contesta	15	75%
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Las profesiones de los docentes en la Unidad Educativa Terranova son eminentemente en Ciencias de la Educación y unas pocas profesiones técnicas en diferentes áreas prácticas. En cuanto a la situación académica de los docentes con otras profesiones se detallan a continuación: el 5% de los docentes cuenta con otra profesión de ingeniero; el 20% de los docentes indica que tiene otra profesión (comunicadores sociales, técnicos industriales y administradores de empresas) y finalmente el 75% de los docentes no contesta, de lo que se deduce que no cuentan con otra profesión.

De las respuestas obtenidas es posible deducir que la mayoría de docentes 75% no cuenta con otra profesión, dicho de otra manera solo cuentan con la profesión de Ciencias de la Educación. Finalmente, el 5% respondió tener su formación en el ámbito de la ingeniería. Estos profesionales se han desenvuelto en el ámbito educativo durante varios años; sin embargo, actualmente es requisito el título de pedagogo para poder desenvolverse en el ámbito educativo.

**Tabla 12****3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con**

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	4	20%
Otros ámbitos	2	10%
No contesta	14	70%
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“El cuarto nivel, de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional

de especialista; y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2012).

En lo que tiene que ver con la titulación de postgrado, las respuestas que se obtuvieron fueron las siguientes: el 20% tiene un postgrado en el ámbito educativo; el 10% de los docentes tiene un postgrado en otro ámbito y el 70% de los docentes no contesta a esta pregunta.

Un 20% de los docentes tienen un título de 4to nivel en el ámbito educativo el cual es muy valioso para su estándar profesional (en Instituciones fiscales y ciertas particulares existe un escalafón en el cual el docente gana su sueldo de acuerdo a su nivel de estudio, años de experiencia, cursos, etc.) y para la institución; puesto que es un grupo de personas con una formación de alto nivel.

**Tabla 13**

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

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
No contesta	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Según los manifiesta el Plan Decenal de Educación (2006), debe existir la “formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente”.

Consultado a los docentes si les resulta atractivo seguir un programa de formación para la obtención de un título de cuarto nivel, las respuestas son como siguen: al 90% de los docentes si le les resulta atractivo seguir un programa de formación; mientras el 10% de los docentes no les resulta atractivo seguir un programa de formación por los altos costos que implica una titulación de cuarto nivel.

EL 90% de docentes de esta institución les interesa desarrollarse profesionalmente para alcanzar status y reconocimiento en la sociedad con la obtención de un título de 4to nivel en lo que respecta a ciencias de la educación; sin embargo, a un 10%, no les interesa obtener este título por diferentes motivos tales como: falta de dinero, de tiempo, ya “no están en edad de...”, no sirve el título para poder mejorar su status económico en la institución

**Tabla 14****3.4.1 En que le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	14	70%
PhD	5	25%
No contesta	1	5%
Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación emite los presentes lineamientos, de conformidad con el artículo 183 de la Ley Orgánica de Educación Superior que establece las competencias de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, que le facultan el "Diseño, administración e instrumentación de la política de becas del gobierno para la educación superior ecuatoriana: para lo cual coordinará, en lo que corresponda, con el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas.

En lo que les gustaría capacitarse a los docentes de la Unidad Educativa Terranova, se detalla a continuación: el 70% de los docentes les gustaría capacitarse en maestría; el 25% de los docentes en PHD y finalmente el 5% restante no contesta a esta pregunta.

Existe una alta predisposición entre los docentes de la Unidad Educativa Terranova del 70% que les interesa obtener una maestría enfocado en el ámbito educativo la cual es una cifra lógica tomando en cuenta el porcentaje de docentes titulados (3er nivel), esto obedece a que se trata de una institución particular de estrato alto que paga una remuneración aceptable a los docentes; asimismo, se observa un 25% de docentes que les interesada obtener un título de PhD gracias a su situación económica demostrando de esta manera interés por la autorrealización personal para su beneficio propio y de la institución a la que representan.

Afortunadamente, el IECE está ofreciendo becas para realizar maestrías y PhD en universidades tanto nacionales como extranjeros brindándoles la oportunidad de lograr su metas profesionales.

**Tabla 15****4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No		
No contesta		
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Ortiz de Urbina Criado (2000), define a la capacitación como “la suma de activos intangibles, invisibles u ocultos que tiene un individuo”.

En cuanto a la pregunta si es importante seguir capacitándose en temas educativos, los docentes opinan al respecto: el 100% de los docentes cree que si los es como único medio para logara la autorrealización personal.

Por lo expuesto el 100% de los docente que enseña en el bachillerato desea seguir formándose en el campo educativo ya que consideran que es muy importante desarrollarse profesionalmente tomando en cuenta la velocidad con la que la sociedad actual cambia.

**Tabla 16**  
**4.4 Como le gustaría recibir la capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	8	40%
Semipresencial	3	15%
A distancia	3	15%
Virtual-Internet	6	30%
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

El éxito de las modalidades semipresencial y virtual depende del soporte tecnológico con el cual el educando pueda complementar lo que aprende. "A través de los sistemas de telecomunicación, los maestros realizan tutorías, pero también intercambian con sus alumnos archivos, audios, videos" (HOY, 2013).

A los docentes de la Unidad Educativa Terranova les gustaría recibir capacitación en horario; según el 40% en horario presencial; el 15% en horario semipresencial y a distancia respectivamente; el 30% virtual – Internet.

De acuerdo a estos resultados el 40% de los docentes prefieren recibir capacitación de forma presencial ya que dicen necesitar una guía permanente durante su formación para poder interactuar de forma directa y lograr despejar sus dudas inmediatamente; sin embargo, exponen los docentes que el tiempo es uno de los factores que les impide realizar cursos. El 30% escogieron como opción la capacitación de forma virtual/internet, este porcentaje no es muy elevado debido a que la mayoría o se les complica el manejo de tecnologías o simplemente no logran la interacción deseada. Finalmente, se ve un empate entre la

capacitación semipresencial y a distancia con un 15%, esto se debe a que varios docentes no están familiarizados con la educación a distancia.

**Tabla 17**

**4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	3	15%
Fines de semana	8	40%
No contesta	9	45%
Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito

Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“El horario ideal para personas adultas, que mayor demanda tiene entre los docentes son los fines de semana”. (Méndez, 2011).

El horario en que les gustaría capacitarse que mejor se acomoda a sus actividades es según el 15% de los docentes es el horario de lunes a viernes, para el 40% de los docentes son los fines de semana y finalmente para el restante 45% de los docentes no contesta; esto puede obedecer a que no están interesados en recibir capacitación.

Para el 15% de docentes que escogieron la capacitación semipresencial prefieren realizarla los fines de semana ya que entre semana por cuestión de trabajo se le complica demasiado. El 15% de docentes que escogieron de lunes a viernes, prefieren ir un par de horas en estos días que pasar todo el fin de semana en cursos o talleres. Finalmente, un 45% no se decidieron por ninguna opción por falta de interés.

**Tabla 18**

**4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse 1**

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	9	45%
Teorías del aprendizaje	3	15%
Valores y Educación	0	0
Gerencia/Gestión educativa	0	0
Psicopedagogía	3	15%
Métodos y recursos didácticos	0	0
Diseño y recursos didácticos	1	5%
Evaluación del aprendizaje	1	5%
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	10%
Formación en temas de mi especialidad	0	0
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	5%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
TOTAL	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito

Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“La pedagogía es una ciencia aplicada que se nutre de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia, la filosofía o la medicina” (Romero, 2009). Los resultados obtenidos a esta pregunta son los siguientes: el 45% de los docentes prefiere Pedagogía, el 15% de los docentes prefiere Teoría del Aprendizaje, el 15% de los docentes prefiere Psicopedagogía, el 5% de los docentes prefiere Diseño de Recursos Didácticos, Evaluación del Aprendizaje y Nuevas Tecnología Aplicadas a la Educación respectivamente y finalmente el 10% de los docentes prefiere temas relacionados con las materias a su cargo. Es decir existe variedad en sus requerimientos.

El 45% de los docentes ven como prioridad capacitarse en el campo de la pedagogía poder analizar y comprender de mejor manera el fenómeno de la educación y como transmitirla de la mejor forma. El 15% de los docentes les gustaría capacitarse en teorías del aprendizaje con el fin de poder elaborar más y mejores estrategias de aprendizaje; asimismo, el otro tema es psicopedagogía con el 15% la cual les ayudará a comprender los comportamientos humanos en situaciones socioeducativas. Un 10% escoge como temática temas relacionados con la materia a su cargo para poder dominar mejor su área. Finalmente, un 5% de docentes escogieron, diseño y recursos didácticos indispensables para el desarrollo de una clase; evaluación del aprendizaje, la cual implica realización de rúbricas y refuerzo de evaluaciones diferenciadas y por último nuevas tecnologías aplicadas a la educación herramienta importantísima en la actualidad.

**Tabla 19**  
**4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite**

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	12	60%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	4	20%
Falta de información	1	5%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	3	15%
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Aparición de nuevas tecnologías	0	0
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“Hay un gran obstáculo en recibir formación fuera del horario lectivo, así que tal vez una solución muy adecuada sería que se impartieran en horario laboral, dedicándose unas horas semanales a tal propósito”. (Bayo, Pascual y Gramage, 2011, p.9).

En cuanto a los obstáculos que tiene los docentes para capacitarse los resultados indican lo siguiente: el 60% de los docentes indica la falta de tiempo; el 20% de los docentes dicen que son los altos costos de los cursos; el 5% de los docentes indica que es la falta de información; y finalmente al 15% de los docentes indica que es la falta de apoyo por las autoridades de la institución.

El tiempo es uno de los principales impedimentos para que los docentes puedan capacitarse de forma permanente, un 60% dicen que los horarios de sus trabajos y actividades extras no les permiten realizar cursos sino de forma esporádica. Asimismo, un 20% piensan que los costos de las capacitaciones son muy elevados y no logran costearse; el 15% de los docentes, no se capacita por la falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución ya que dice que no tiene un presupuesto razonable para capacitaciones tomando en cuenta la cantidad de docentes presentes en la institución, de hecho, los directivos no ven como prioridad y mucho menos como inversión capacitar a su personal. Para concluir con este análisis, se observa que un 5% no tiene información suficiente acerca de cursos o talleres de capacitación docente que se llevan o llevarán a cabo.

**Tabla 20**

**4.8 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	11	55%
El prestigio del ponente	2	10%
Obligatoriedad de asistencia	1	5%
Favorece mi ascenso profesional	5	25%
La facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

A la motivación intrínseca se le puede añadir el "clima laboral", “entendido como el conjunto de estímulos que actúan sobre la persona en su lugar de trabajo, y que afectan tanto a las relaciones interpersonales como a la conducta en la organización” (González Tirados, 1991). En lo que se refiere a los motivos que tiene el docente para asistir a cursos de capacitación las respuestas fueron: el 55% de los docentes tiene como motivos la relación del curso con la actividad docente; el 10% de los docentes tiene como motivos el prestigio del ponente; el 5%

de los docentes tiene como motivos la obligatoriedad de la asistencia; el 25% de los docentes tiene como motivos favorecer el ascenso profesional y finalmente el 5% de los docentes es porque les gusta capacitarse.

La mayoría de los profesores se capacitan ya que los cursos que se desarrollan están relacionados a su actividad docente buscando especializarse en aspectos específicos de su área. El 25% de los mismos desean un mejor status profesional y económico al capacitarse en busca de un ascenso profesional. Un 10% se capacita motivado por el prestigio del ponente tratando de aprender cosas interesantes de gente realmente capacitada. Finalmente, un 5% asiste a las capacitaciones impulsadas por la obligatoriedad de los mismos como elementos esenciales de su desarrollo profesional. Es necesario señalar que los motivos son materiales y para favorecer el ascenso profesional solo al 5% se capacita porque le gusta.

**Tabla 21**  
**4.7 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	8	40%
Falta de cualificación profesional	1	5%
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	45%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	2	10%
TOTAL	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
 Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“La formación es un elemento importante del desarrollo profesional” (Imbermón, 2008)

Los motivos para que se impartan cursos de capacitación a los docentes son: según el 40% de los docentes es por la aparición de nuevas tecnologías; el 5% de los docentes cree que es por la falta de cualificación profesional, el 45% de los docentes es por necesidades de capacitación continua y permanente y el 10% restante de los docentes dice que es por requerimientos personales.

El 45% de los docentes están conscientes que necesitan una capacitación continua y permanente debido a que el proceso de enseñanza-aprendizaje es muy variable y dinámico necesitando día a día más y nuevas herramientas pedagógicas. Asimismo, un 40% de profesores creen que las capacitaciones se deben llevar a cabo debido a la aparición de las Tics en el campo educativo el cual se ha vuelto esencial en este proceso. Un 10% piensa que uno se capacita de acuerdo a requerimientos propios tomando en cuenta necesidades formativas personales. Para concluir este análisis, se observa que un 5% piensa que se

realizan estas capacitaciones debido a la falta de cualificación profesional al no cumplir con las expectativas deseadas en el puesto en el que se desempeña.

**Tabla 22**

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

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	5	25%
Ambos	15	75%
No contesta	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

En el marco teórico se hablado de una formación crítica, propositiva, práctica para favorecer el desarrollo personal.

Los aspectos de mayor relevancia para los docentes se enuncia a continuación: el 25% de los docentes prefiere los aspectos técnicos/prácticos mientras al 75% de los docentes prefiere ambos es decir teóricos y prácticos.

Un 75% de profesores están de acuerdo que tanto los aspectos teóricos, técnicos y prácticos son indispensables en toda capacitación para tratar de cubrir de forma holística cada tema tratado y desarrollado; asimismo, piensan que la comprensión de los temas tratados será más comprendida e interiorizada. Sin embargo, un 25% de los docentes no ven la parte teórica muy importante son más pragmáticos al tratar de que los temas sean explicados y enfocados solamente bajo los aspectos técnicos y prácticos.

**3.2 Análisis de la formación.**

**3.2.1 La persona en el contexto formativo.**

**Tabla 23 6.1 En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario)**

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes.	1		3	8	8		20
2. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.	1	1	3	9	6		20
3. Analiza el clima organizacional de la estructura Institucional.	1		9	5	5		20
4. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.			7	6	7		20
5. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.			3	9	8		20
6. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.		1	1	8	10		20
7. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.		1	4	4	11		20
8. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.		2	4	6	8		20
9. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.			3	9	8		20
10. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			4	3	13		20
11. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.			1	9	10		20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Respecto a la persona en el contexto formativo se observa que los docentes dominan muchos de estos temas. Un par de ítems necesitan ser pulidos por ejemplo, “Analiza el clima organizacional de la estructura Institucional”, este tema es muy importante dentro de la comunidad educativa para poder pensar cómo funciona y ser parte de la misma. Finalmente,

“Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI”, todo docente y directivo deberá conocer sobre este tema en particular para poder exigir capacitación y saber cómo será evaluado.

### 3.2.2. La organización y la formación.

**Tabla 24**

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

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	65%
No	6	30%
No contesta	1	5%
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“Los cursos de capacitación y mejoramiento docente de los profesores en servicio están a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica” (OEI, 2012).

En lo que se refiere si la institución ha propiciado cursos en los últimos años; las respuestas de los docentes son las siguientes: el 85% de los docentes dice que si lo ha hecho; mientras el 30% de los docentes dice que no lo ha hecho y solo el 5% de los docentes no contesta a esta pregunta.

Por los resultados obtenidos 65% se infiere, que la Unidad Educativa Terranova si lo ha hecho; sin embargo de lo que manifiestan los docentes han sido cursos de corta duración en cambio el restante 35% indica que no lo ha hecho; siendo prioritario por parte de las autoridades de la institución diseñar un Plan de Capacitación continua que contribuya al perfeccionamiento docente.

**Tabla 25**

**5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15%
No	17	85%
No contesta	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“Los cursos de capacitación deben ser complementarios a la formación formal de los docentes” (Méndez, 2012).

En cuanto a si los docentes conocen si la institución está propiciando cursos seminarios para un mejor desarrollo profesional las respuestas fueron: el 15% de los docentes si conoce mientras que para el 85% de los docentes no conocen.

Estas respuestas confirman que la institución no tiene un Plan de Capacitación para sus docentes; siendo los esfuerzos aislados de los docentes que buscan actualizar sus conocimientos, habilidades y destrezas dentro del ámbito educativo. Esta deficiencia en la capacitación deberá dar un giro de 180° si quiere alcanzar una educación de calidad.

**Tabla 26**

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

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	2	15%
Necesidades de actualización curricular	7	54%
Leyes y reglamentos	2	15%
Asignaturas que usted imparte	1	8%
Reforma curricular	1	8%
Planificación y programación curricular	0	0
	13	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“Los cursos de especialidad en educación se encuentran en función de los requerimientos en los que tiene mayor debilidad los docentes (Rector Unidad Educativa Terranova).

En cuanto a si los cursos se realizan en función de las áreas de conocimiento: el 15% de los docentes dice que está en función de las áreas de conocimiento; el 54% de los docentes que está en función de las necesidades de actualización; el 15% de los docentes que está en función de las leyes y reglamentos; el 8% de los docentes en función de las asignaturas que imparte y por la reforma curricular respectivamente.

En esta pregunta hubo un ausentismo de respuesta por parte de los docentes; sin embargo, un 54% de los docentes afirman que son cursos que se desarrollan basados en necesidades de actualización curricular muchos de ellos debido a las reformas planteadas por parte del ministerio de educación; asimismo, un 15% dice que los cursos se desarrollan en base a leyes y reglamentos los cuales son importantes para conocer un poco sobre legislación educativa y el otro 15% de docentes explican que estos cursos se basan en áreas de conocimiento. Al contrario, el 8% de docentes un porcentaje menor afirma que la capacitación se basa de acuerdo a las asignaturas que imparten; finalmente, el 8% de profesores comentan que los

cursos se basan en la reforma curricular indispensable para conocer actualizaciones relacionadas a la educación en los diferentes campos.

**Tabla 27**  
**5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5%
Casi siempre	3	15%
A veces	12	60%
Rara vez	3	15%
Nunca	1	5%
No contesta	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
 Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

La investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección son elementos fundamentales que determinan la existencia, la calidad y el éxito de los procesos de cambio en la institución educativa. (Coronel, 1995).

En cuanto a si los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos las respuestas son como siguen: el 5% de los docentes dice que siempre; el 15% de los docentes dice que casi siempre; el 60% de los docentes dice que a veces; el 15% de los docentes dice que rara vez; y finalmente el 5% de los docentes dice que nunca.

El 60% de los docentes dicen que solamente a veces los directivos promueven la formación permanente del docente a través de diversas capacitaciones ya que la mayoría de capacitaciones que realiza la institución se desarrollan en función de las actividades de la institución. Un 15% de profesores piensan que casi siempre la institución busca la capacitación profesional de su gente. Sin embargo, el otro 15% opina que rara vez la institución vela y promueve su desarrollo y capacitación. Finalmente, el 5% restante definitivamente piensa que su institución nunca ha promovido su formación permanente ya que los pocos cursos se han realizado más han sido en beneficio del estatus de la institución que por el desarrollo integral del maestro.

**Tabla 28 6.1 En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario)**

<b>La organización y la formación</b>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor			6	10	4		20
2. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	2	2	6	6	4		20
3. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa.	2		7	8	3		20
4. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativo.		1	6	7	6		20
5. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	1	4	3	7	5		20
6. Describe las principales funciones y tareas del profesor aula			1	6	13		20
7. Aplica técnicas para la acción tutorial.		1	4	9	6		20
8. Analiza la estructura organizativa institucional.		2	4	8	6		20
9. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.	1	2	5	7	5		20

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Como se puede observar en lo relacionado a la organización y formación hay ítems los cuales los docentes no conocen siendo una gran desventaja para la institución en sí, ya que es necesario integrarse a la misma para manejarse de acuerdo a su sistema. Los docentes no conocen el liderazgo ejercido por sus docentes en la institución siendo algo básico y esencial; asimismo, no saben sobre las herramientas/elementos que los directivos aplican para realizar planificaciones y finalmente no tienen muy claro las funciones y cualidades del tutor; por ende, difícilmente serán capaces de diseñar instrumentos para la autoevaluación docente.

### 3.2.3. La tarea educativa.

**Tabla 29**  
**2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	95%
No	1	5%
No contesta	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Algunas de las cualidades definitorias de los maestros exitosos “es un amplio repertorio de habilidades de enseñanza, así como un buen dominio del tema” según (Dunkin y Precians, 1992).

Los resultados obtenidos en esta pregunta según el 95% de los docentes indican que las materias que se imparte si tiene relación con su formación mientras que el 5% de los docentes manifiesta que no tienen relación con su formación.

Al realizar el análisis correspondiente es posible darse cuenta que el 95% de los docentes si están capacitados para la transferencia de sus conocimientos a través de diferentes estrategias y métodos de enseñanza. Solamente, un 5% de los profesores dicen tener otra formación diferente a la educativa pero sin embargo dictan clase en las diferentes materias y han ganado experiencia en este campo a través de la práctica.

**Tabla 30**  
**2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas**

	Frecuencia	Porcentaje
Primero de Bachillerato	11	55%
Segundo de Bachillerato	4	20%
Tercero de Bachillerato	3	15%
No contesta`	0	0
	2	10%
	0	0
Total	22	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

De acuerdo a los resultados obtenidos de los docentes encuestados es posible darse cuenta que pertenecen a los tres niveles del bachillerato.

En cuanto a los años de bachillerato en los que imparte asignaturas el 55% de los docentes imparte asignaturas en primero de bachillerato; el 20% de docentes imparte asignaturas en

segundo de bachillerato; el 15% de docentes imparte en tercero de bachillerato y haya un 10% de docentes que no contesta.

Según estas respuestas la mayoría de profesores pertenecen al primer nivel de bachillerato lo que demuestra que hay un mayor requerimiento de profesores en el nivel inicial de bachillerato.

**Tabla 31**

**6.1 En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario)**

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.				8	12		20
2. Analiza los elementos del currículum propuesto para el bachillerato.	1		5	6	8		20
3. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza.		1	4	9	6		20
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	1		4	7	7	1	20
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.			2	7	11		20
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del alumno.			5	9	6		20
7. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.		1	3	9	7		20
8. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.		1	4	7	8		20
9. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/los y ayudarlos en su solución.			3	9	8		20
10. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.			2	8	10		20

11. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.		1	1	5	13		20
12. Como docente evaluó las destrezas con criterio propuesto en mis asignaturas.				9	11		20
13. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales.		1	1	7	11		20
14. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial inclusiva.			3	9	8		20
15. Realiza planificación macro y micro curricular		1	2	4	13		20
16. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.			1	6	13		20
17. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.			3	8	9		20
18. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.		1	4	4	11		20
19. Diseño programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.			5	7	8		20
20. Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorio y talleres.		1	3	8	7	1	20
21. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.			1	10	9		20
22. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.			3	6	11		20
23. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación							

y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.			4	7	9		20
---	--	--	---	---	---	--	----

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

En lo relacionado a la tarea educativa se observa que el docente tiene un mejor conocimiento y está al tanto de lo que sucede. Muy pocos ítems necesitan ser trabajados de manera urgente tales como: “Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza”, profundizar un poco en todo los elementos relacionados al aprendizaje del alumno. Otro ítem a trabajar, “conoce aspectos relacionados con la psicología del alumno”, no es fácil lidiar con la parte psicológica del alumno pero es indispensable conocer sobre el mismo para facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje e interacción.

### 3.3 Los cursos de formación.

**Tabla 32**  
**4.1.1 Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	19	95%
De 6 a 10	1	5%
De 11 a 15	0	0
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Mas de 51	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

“La actualización del docente se concibe y utiliza como una forma de desarrollar sus capacidades y también para mejorar la toma profesional de decisiones en el aula y debe ser un proceso continuo” (Soriano, 1997).

En lo que tiene que ver con el número de cursos a los que han asistido en los dos últimos años las respuestas son como siguen: el 95% de los docentes dicen que de 1 a 5 cursos; mientras el 5% de los docentes dicen que de 6 a 10 cursos.

Estas respuestas demuestran que los docentes no tienen una cultura de perfeccionamiento profesional, puesto que como docentes están llamados a capacitarse en forma permanente porque ellos son los que orientan y enseñan a los niños y jóvenes que son el futuro del país. Si los docentes no se capacitan en forma continua pero los demás sectores de la sociedad.

**Tabla 33**  
**4.1.2 Totalización en horas**

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	3	15%
26-50 horas	8	40%
51-75 horas	3	15%
76- 100 horas	1	5%
Mas de 100 horas	2	10%
No contesta	3	15%
Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

Los resultados que se observan en la tabla son los siguientes: el 15% de los docentes de 0-25 horas en total; el 40% de los docentes de 26 – 50 horas en total; el 15% de los docentes de 51 – 75 horas en total; el 5% de los docentes de 76 -100 horas en total; el 10% de los docentes más de 100 horas en total y finalmente el 15% de los docentes no contesta. De acuerdo a los resultados obtenidos el 40% de los docentes dicen haber realizado cursos con una totalización de 26-50 horas lo cual realmente no es muy representativo tomando en cuenta que han sido durante un periodo de 2 años. El 15% llega a cumplir un total de 0-25 horas de capacitación lo cual nos indica que dichas capacitaciones no son continuas; asimismo, otro 15% tiene un mayor número de horas 51-75 alcanzando un mejor promedio aunque no satisfactorio, solamente un 10% de los docentes dicen haber recibido un número mayor a 100 horas de capacitación siendo una cantidad más representativa y óptima. Finalmente, un 5% de los profesores se han capacitado con un total de 76-100 horas.

**Tabla 34**  
**4.1.3 Hace qué tiempo lo realizó**

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	7	35%
De 6 a 10 meses	7	35%
De 11 a 15 meses	3	15%
De 16 a 20 meses	1	5%
De 21 a 24 meses	1	5%
Mas de 25 meses	1	5%
No contesta	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
 Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

En cuanto al tiempo que realizaron los cursos las respuestas de los docentes fueron las siguientes el 35% de los docentes de 1 a 5 meses; el 35% de los docentes de 6 a 10 meses; el 15% de los docentes de 11 a 15 meses y el 5% de los docentes de 16 a 20 meses; de 21 a 24 meses y más de 25 meses respectivamente.

Estas respuestas indican que el 70% de los docentes recibieron cursos de capacitación en el último año; este es un indicador muy bueno porque los docentes deben capacitarse mínimo 2 veces en el año para transmitir conocimientos actualizados a sus alumnos; mientras el restante 30% recibió cursos de capacitación en aproximadamente un año es decir no se tomó cursos de actualización en el último año, lo que da margen para creer que falta una conciencia de perfeccionamiento profesional en éstos docentes.

**Tabla 35**  
**4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:**

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	1	5%
De la institución donde labora	14	70%
Beca	1	5%
Por cuenta propia	3	15%
Otro auspicio	1	5%
No contesta	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Terranova - Quito  
 Elaboración: Lic. Sofía Jaramillo.

**Acción 6:**

Ofrecer cursos de formación continua a través del SíProfe (Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo). Los cursos abordan temas que los resultados de las pruebas nacionales señalan como debilidades. Se ofrecen desde el año 2008, a través de convenios con universidades e institutos pedagógicos.

Según los resultados obtenidos el 70% de los docentes dicen que los cursos realizados fueron auspiciados por la institución donde trabajan lo cual es muy importante ya que les están brindando herramientas pedagógicas importantes para su formación. Un 15% dicen que ellos mismos auspiciaron sus capacitaciones (algunas muy costosas). Un 5% de los profesores fueron acreedores de becas por las cuales lograron realizar sus cursos; asimismo, otro 5% buscaron otros medios para auspiciarse tales como publicaciones, concursos, empresas, etc. Finalmente, solo un 5% dicen haber sido auspiciados por el Gobierno el cual es un porcentaje muy bajo tomando en consideración las oportunidades que hoy por hoy brinda el Ministerio de Educación a través del programa SiProfe a sus docentes como parte de su desarrollo profesional.

## CONCLUSIONES

### Conclusiones:

- ✚ La realización del marco teórico como principal sustento argumentativo fue fundamental para comprender lo que una necesidad formativa implica en esta investigación; asimismo, conocer contenidos esenciales las cuáles dieron cuerpo a este proyecto.
- ✚ Luego de evaluar y diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de la Unidad Educativa Terranova, se concluyó que el 45% de los docentes presentan una necesidad formativa en el ámbito de Pedagogía educativa y la segunda necesidad detectada se relaciona al área de Teorías del aprendizaje.
- ✚ Luego de analizar las necesidades más evidentes, se diseñó un curso de formación relacionada a Pedagogía Educativa y Teorías del Aprendizaje tratando de satisfacer dicha necesidad brindando herramientas de calidad a los docentes, las cuales les permitan desenvolverse de mejor manera.

### Recomendaciones:

- ✚ Todos los docentes y administrativos que ejercen en las diferentes instituciones educativas del país deberían conocer sobre reformas educativas, reglamentos los cuales rigen en el país con el fin de exigir una formación profesional continua sabiendo lo que implica el tener una necesidad educativa y sus derechos.
- ✚ Aplicar el curso de formación realizado en este proyecto el cual se desarrolló basado en las principales necesidades de los docentes del bachillerato “Fundamentos teóricos y modelo pedagógico constructivista” para poder generar una educación de mejor calidad y docentes con un mejor perfil profesional.
- ✚ Todas las instituciones educativas del país deberían realizar este tipo de investigaciones en sus colegios con el fin de detectar necesidades pedagógicas reales presentes en los docentes y realizar capacitaciones objetivas buscando siempre reforzar destrezas y eliminar debilidades las cuales crean obstáculos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN**

#### **4.1 Tema del curso.**

Curso de formación de los Fundamentos Teóricos y Modelo Pedagógico Constructivista para los docentes de la Unidad Educativa Terranova.

#### **4.2 Modalidad de estudios.**

La modalidad de estudios que se adoptará para que se lleve a cabo el curso de formación docente, va a ser semipresencial, las horas destinadas a trabajo presencial serán 60 horas y las horas destinadas con trabajos a distancia serán de 20 horas; en horario de: 14H30 a 17H30.

#### **4.3 Objetivos**

##### **4.3.1 Objetivo General.**

- Diseñar un curso de formación docente, sobre Fundamentos Teóricos y Modelo Pedagógico Constructivista, para los profesores de la Unidad Educativa Terranova

##### **4.3.2 Objetivos Específicos.**

- Definir los fundamentos teóricos del Modelo Pedagógico Constructivista predominante en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Diseñar un Modelo Pedagógico Constructivista que sirva de aporte para los docentes de la Unidad Educativa Terranova.
- Determinar el rol del docente que labora con un modelo Pedagógico Constructivista en la Unidad Educativa Terranova

#### **4.4 Dirigido a: docentes de bachillerato.**

##### **4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.**

El nivel formativo de los destinatarios en la Unidad Educativa Terranova será el nivel tres: Es decir está dirigido a docentes con un nivel de experiencia superior a los 5 años enfocando cursos que permitan desarrollar aspectos teóricos y un Modelo Pedagógico Constructivista que permita ofrecer aprendizajes significativos para los alumnos.

##### **4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.**

Los docentes tendrán que tener un amplio bagaje sobre conocimientos pedagógicos, las diferentes metodologías que hay y que ellos han aplicado, con estos conocimientos previos se trabajarán la concatenación de los nuevos conocimientos logrando así un entendimiento más significativo y real.

Los recursos técnicos necesarios y útiles para la puesta en marcha del curso: Laptop, conexión a internet (búsqueda de información ágil, videos en youtube, etc), cuaderno, esferográfico.

#### **4.5 Breve descripción del tema.**

El conocimiento profesional de la práctica docente es un imperativo a atender, preferentemente, a través de programas de formación y capacitación docente. El Colegio Terranova, consciente de su función social formadora y como resultado de un diagnóstico de

las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, precisa establecer espacios de socialización, formación y capacitación del personal docente de bachillerato, por eso se presenta el curso de formación de los Fundamentos Teóricos y Modelo Pedagógico Constructivista, el cual ha sido diseñado para atender, en un primer momento las necesidades de formación detectadas en la investigación realizada. Los contenidos del curso se desprenden del Modelo Constructivista de enseñanza.

El curso de formación de los Fundamentos Teóricos y Modelo Pedagógico Constructivista está estructurado por módulos de manera tal que permita al participante la comprensión de su operatividad, a partir del reconocimiento de la importancia de la formación docente en la actualidad (considerando los pronunciamientos y políticas internas del Colegio Terranova), donde se destaca el desarrollo integral del profesor del bachillerato internacional y comprende el impulso de dos dimensiones: la formación y actualización profesional y, la formación integral, a través de las cuales se cubrirán 3 áreas específicas: Definición de los Fundamentos Teóricos del Modelo Constructivista, Diseño de un Modelo Pedagógico Constructivista, determinar el rol del docente que trabaja con un Modelo Pedagógico Constructivista.

Asimismo, establece de manera general la estructura metodológica que plantea el trabajo coordinado de las personas involucradas en la capacitación, actualización y formación del personal docente y concluye en una evaluación del aprendizaje docente.

### ***Temas y subtemas a desarrollar en cada módulo:***

#### **MÓDULO 1**

##### 1.1 Metodología Constructivista

-  La teoría del aprendizaje significativo.
-  Aprendizaje por descubrimiento.
-  Las zonas de desarrollo.
-  El aprendizaje centrado en la persona – colectivo.
-  Aprender imitando modelos.
-  La metodología activa.
-  El aprendizaje cooperativo, dinámico o comunicativo.
-  La teoría de las inteligencias múltiples.
-  Ecología de la educación.

##### 1.2 Principios epistemológicos constructivistas.

##### 1.3 Principales exponentes del constructivismo.

##### 1.4 Aportes del constructivismo.

1.5 Limitaciones del constructivismo.

## **MÓDULO 2**

2.1 Modelo Pedagógico Constructivista ABC2.

- ✚ La creación de actividades.
- ✚ Las relaciones didácticas del modelo.
- ✚ El cuaderno de trabajo del alumno y la plataforma tecnológica.
- ✚ El tutor y su rol en el proceso.
- ✚ La evaluación del alumno.
- ✚ La capacitación de alumnos, tutores y profesores.
- ✚ La evaluación del modelo.

## **MÓDULO 3**

3.1 El rol del docente en un Modelo Pedagógico Constructivista.

- ✚ Características del maestro constructivista.
- ✚ Rol del maestro constructivista.

3.2 Formas del Constructivismo.

### **4.5.1 Contenido del curso.**

## **MODULO I: Definición de los Fundamentos Teóricos del Modelo Constructivista (20 horas)**

### **• Introducción**

El constructivismo, en su dimensión pedagógica, concibe el aprendizaje como resultado de un proceso de construcción personal – colectiva de los nuevos conocimientos, actitudes y vida, a partir de los ya existentes y en cooperación con los compañeros y el facilitador. En este sentido se opone al aprendizaje receptivo o pasivo que considera a la persona y los grupos como pizarras en blanco o bóvedas, donde la principal función de la enseñanza es vaciar o depositar conocimientos.

### **• Metodología constructivista**

- **La teoría del aprendizaje significativo:** el aprendizaje significativo tiene que ser lo más significativo posible; es decir que la persona colectivo que aprende tiene que retribuir un sentido, significado o importancia relevante a los contenidos nuevos y esto ocurre únicamente cuando los contenidos y conceptos de vida, objetos de aprendizaje puedan relacionarse con los contenidos previos del grupo educando, están adaptados a su etapa de desarrollo y en su proceso de enseñanza aprendizaje son adecuados a las estrategias, ritmos o estilos de la persona colectivo.
- **Aprendizaje por descubrimiento:** no hay una forma única de resolver el problema. Antes de plantear a las participantes soluciones, los facilitadores deben explorar con

ellos diferentes maneras de enfrentar el mismo problema; puesto que no es pertinente enseñara cosas acabadas, sino métodos para descubrirlas.

- **Las zonas de desarrollo:** un nuevo aprendizaje debe suponer cierto esfuerzo para que realmente implique un cambio de una zona de desarrollo real, a una zona de desarrollo próximo, pero no con un esfuerzo tan grande (por falta de conocimientos previos, por ejemplo) que el nuevo contenido quede situado fuera de la zona a la que tiene acceso potencialmente la persona o el grupo.
- **El aprendizaje centrado en la persona – colectivo:** la persona colectivo interviene en el proceso de aprendizaje con todas sus capacidades, emociones, habilidades, sentimientos y motivaciones; por lo tanto, los contenidos del proceso pedagógico no deben limitarse solo al aprendizaje de hechos y conceptos (contenido conceptual), sino que es necesario atender en la misma medida a los procedimientos (contenido procedimental), las actitudes, los valores y las normas (contenido actitudinal), si se quiere una adaptación activa de la persona o grupos a nuevas situaciones sociales. Así mismo hay que considerar sus propios estilos, ritmos y estrategias de aprendizaje.
- **Aprender imitando modelos:** este enfoque resulta especialmente importante para la enseñanza aprendizaje de contenidos actitudinales, lo cual es una debilidad en la mayoría de las propuestas. De acuerdo con ella, la persona colectivo desarrolla una llamada capacidad vicaria, la cual le permite el aprendizaje por observación, mediante la imitación, por lo general inconsciente, de las conductas y actitudes de personas que se convierten en modelos, cuyos patrones de comportamiento son aprendidos en un proceso de aprendizaje de tres fases: atención, retención y reproducción. Con relación a ello, lo más importante es que con la práctica las personas colectivos aprendan los contenidos guías, las generalizaciones más que ejemplos específicos.
- **La metodología activa:** un método es un activo cuando genera en la persona colectiva una acción que resulta de su propio interés, necesidad, curiosidad. El facilitador es en ese sentido, quien debe propiciar dicho interés planificando situaciones de aprendizaje estimulantes, sin descuidar que los métodos son el medio y no el fin. “la metodología activa se debe entender como la manera de enseñar que facilita la implicación y la motivación.

- **El aprendizaje cooperativo, dinámico o comunicativo:** en la enseñanza se debe desarrollar un conjunto de actividades que propicien la interacción de la persona – colectivo con el medio con sus pares o el docente, privilegiando dinámicas que pueden ser individuales, en pares, en equipos pequeños y en grupo grande. Del mismo modo hay que preocuparse por implicar a la persona – colectivo en el proceso de aprender. Al proceso permanente de reflexión y de toma de conciencia sobre cómo se aprende se le denomina metacognición.
  
- **La teoría de las inteligencias múltiples:** en nuestro ser habitan siete diferentes inteligencias que nos permiten abordar el mundo de manera diversa y en toda persona algunas de ellas están más o menos desarrolladas que otras; por tanto, la enseñanza también deberá adaptarse a esa realidad. Estas inteligencias son: Lingüística, lógica matemática, visual espacial, musical, kinestésico corporal y las inteligencias personales (interpersonal e intrapersonal). En el marco de las inteligencias personales, también se plantea una llamada inteligencia emocional, que es la capacidad de sentir, entender y manejar eficazmente las emociones, como fuente de energía y de información para el desarrollo personal y el aprendizaje.
  
- **Ecología de la educación:** el ambiente de aprendizaje en una aula o proceso constructivista, se configura como resultado de diversos factores entre los cuales cabe destacar la metodología, puesto que en ella se interrelacionan diferentes variables: la organización y el tipo de contenidos, las consecuencias de actividades, la toma de decisiones sobre el proceso a seguir, las técnicas de trabajo individual, los planteamiento de trabajo en grupo, las formas de agrupamiento, la organización del tiempo y la organización del espacio. Todo ello es conocido como ecología de la educación.
  
- **Principios epistemológicos constructivistas**
  - 1) El conocimiento no es una copia de la realidad sino una construcción del ser humano (Piaget)
    - Existe una relación dinámica y no estática entre el sujeto y el objeto
    - El conocimiento es un proceso de estructuración y construcción
    - El sujeto construye su propio conocimiento de manera idiosincrática
    - La función de la construcción es la adaptación y no la igualación de lo real y lo simbólico.

- Los conocimientos nuevos se vinculan a los previamente construidos y los modifican
- 2) Existen múltiples realidades construidos individualmente y no gobernadas por leyes naturales
- “Si no hay una realidad objetiva entonces no hay leyes naturales; por lo tanto, las atribuciones causa efecto no son más que imputaciones mentales. Y si se parte de que la realidad consiste en una serie de construcciones mentales, la objetividad no tiene sentido, no existe y no hay porqué buscarla” (Guba & Lincoln, 1994).
- 3) La ciencia no descubre realidades ya hechas sino que construye o crea realidades
- “Los axiomas son arbitrarios y pueden ser aceptados por alguna razón, incluso solo por el placer de jugar” Guba & Lincoln, 1994). La verdad es la construcción individual más informada y sofisticada sobre la cual existe consenso. Los hechos están siempre cargados de teoría.

- **Principales exponentes del constructivismo.**

- Vico y Kant, en el siglo XVIII y Vico en 1710 desempolvan las posiciones constructivistas cuando afirman que “los gentes epistémicos no pueden conocer sino aquellos que sus estructuras cognitivas les permitan construir. Su máxima: Dios es el artífice de la naturaleza, el hombre es el dios de los artefactos”, fue utilizada para enfatizar que una persona solo conoce una cosa cuando puede describir sus componentes y que en este caso, Dios sería el único que podría conocer el mundo real, mientras que el ser humano solo podría conocer lo que él construye” (Glasefeld, 1994).
- Kant (1724-1804), en la Crítica de la Razón Pura considera que el ser humano solo podría conocer los fenómenos o expresiones de las cosas. El plano de la fenomenología sería así, el único susceptible de ser reconocido, mientras que la “cosa en sí”, jamás podría ser conocida científicamente. La reivindicación de la imposibilidad del conocimiento del “normen o cosa en sí”, es lo que destacan los constructivistas como germen del actual planteamiento epistemológico y de ahí que postule insistentemente que los constructivistas son hijos del estructuralismo Piagetiano y nietos de la filosofía Kantiana (Bustos, 1994).
- Los avances de la física desde los inicios del siglo XX sirven a los constructivistas de nuevos argumentos a su tesis de la construcción propia del conocimiento por parte del

sujeto, la cual será directamente formulada por Piaget. Desde 1905, Einstein había resuelto el papel del sujeto y del contexto en la interpretación de la realidad en lo que se conoce como la “teoría restringida de la relatividad”. De acuerdo con ella, a escalas supremamente grandes y velocidades cercanas a la luz, un mismo hecho podría interpretarse de manera diferente por observadores ubicados en diferentes lugares.

- En 1927, el científico alemán Werner Heisenberg (premio Nobel de Física en 1932), formuló el “principio de la incertidumbre”, agregando nuevos elementos al carácter relativo de la interpretación de la realidad.
  
- Será Piaget quien formule, de manera más directa, clara y completa, una teoría del conocimiento desde una perspectiva constructivista. Como es conocido Piaget no formuló propiamente una teoría del aprendizaje; sus esfuerzos estuvieron concentrados en desentrañar el carácter y la naturaleza de la formación de las estructuras con las que interpretamos el mundo. Por tanto, nuestra relación con el mundo está mediatizada por las instrucciones mentales que de él se tiene, que estas están organizadas en forma de estructuras jerarquizadas y que varían cualitativamente en el proceso evolutivo del individuo en busca de equilibrios cada vez más aceptables y duraderos. Contradiendo el sentido común, su teoría sostuvo “que algunas de las categorías fundamentales de la realidad no están en la realidad sino en nuestras propias mentes” (Pozo, 1997).
  
- Para Kuhn (1962), la ciencia no es un proceso sucesivo y acumulativo de conocimientos individuales, el cual irá permitiendo de manera lineal acercarse gradualmente a lo real sino una constante reinterpretación realizada a partir de los paradigmas vigentes en la época. Esta posición representa una sensible reinterpretación del conocimiento y gestará en sus propios términos, una verdadera revolución científica epistemológica.
  
- Popper afirma que el investigador observa siempre desde un marco de referencia, desde alguna teoría; por consiguiente, el observador no es imparcial como creía el positivismo sino que armado de un conjunto de hipótesis, se acerca a la realidad para comprobarlas. Si éstas no resultaren verdaderas, serán falseadas y refutadas a la luz de las observaciones empíricas, abandonándolas y obligando al investigador a crear nuevas hipótesis, las que serán sometidas al proceso descrito falsación. Para Popper, la ciencia se convierte en un proceso interpretativo en el que participa subjetivamente

el investigador.

- Lakatos (1983), recoge y refuta los planteamientos de Popper. Considera que las teorías no pueden reducirse a un conjunto de hipótesis, las cuales van a ser contrastadas o falseadas sino “programas de investigación” que representan entre complejos y altamente organizados compuestos por un núcleo central formado por las hipótesis principales y un borde protector establecido para proteger al núcleo y en el que están ubicados hipótesis auxiliares y supuestos subyacentes.

- **Aportes del constructivismo.**

- El constructivismo representa una de las posiciones más desarrolladas y sustentadas en las vanguardias pedagógicas de la sociedad del conocimiento
- Destaca el rol activo del individuo en el proceso del aprendizaje.
- La presencia del aprendizaje significativo, con Ausbel donde el aprendizaje debe ser aprendido de manera relevante; el estudiante debe poseer en sus estructura cognitiva los conceptos utilizados, previamente formados, de manera que el nuevo conocimiento pueda vincularse con el anterior; el estudiante debe manifestar una actitud positiva hacia el aprendizaje y demostrar una disposición para relacionar el material del aprendizaje con la estructura cognitiva particular que posee. Estas tres condiciones garantizan aprendizajes significativos.
- La importancia de la evaluación diagnóstica en el modelo ausubeliano
- El concepto piagetiano de estadio. El pensamiento posee una estructura que se construye en forma progresiva.
- El concepto de desarrollo próximo de Vygotsky. Sin embargo, esta postura es radicalmente opuesta a la formulada desde la epistemología constructivista desde la realidad externa es una “imputación mental” la cual ha sido inventada y puede ser incluso un holograma.
- El papel del aprendizaje es favorecer el desarrollo
- La reivindicación de la necesidad de evaluar los conceptos previos y la zona de desarrollo potencial.
- La reivindicación del desarrollo intelectual como objetivo de la educación
- El conocimiento se adquiere por medio de un proceso de construcción o mejor de autoconstrucción y no absorción acumulada de información proveniente del exterior.
- El papel activo de los conflictos cognitivos, que son esenciales para desestabilizar concepciones previas. La escuela debe intencional y deliberadamente promover el desequilibrio de los instrumentos de conocimientos menos abstractos y generales que

poseen los estudiantes.

- Los mapas conceptuales que tiene por objeto representar relaciones significativas entre conceptos, en forma de preposiciones.
- Debe resaltarse el propósito de formar individuos autónomos, que generen su propio aprendizaje.
- El paradigma positivista y racionalista ha sido sustituido de manera significativa por el enfoque constructivista.

- **Limitaciones del constructivismo.**

- Bajo el término constructivismo se agrupan concepciones, interpretaciones y prácticas bastante diversas. No se puede hablar de un enfoque, una teoría o una escuela de pensamiento constructivista, ya que sus múltiples versiones con frecuencia se contradicen.
- Considera a la escuela como un espacio para crear conocimiento y no uno en el cual el conocimiento que es creado fuera de ella, es aprendido por los estudiantes.
- El constructivismo, más que un modelo pedagógico, tiende a considerarse una corriente pedagógica, ya que no permite agrupar el conjunto de propuestas que intentan derivar implicaciones educativas de los planteamientos psicológicos y epistemológicos de Piaget y Toulmin. En esta corriente se distinguen versiones como: la posición radical, la hermeneútica, el racionalismo crítico, la trivial, la ecléctica, el cambio conceptual, la investigación en el aula, etc.
- Peso excesivo asignado al individuo aislado.
- Carácter idiosincrático y autoestructurante del aprendizaje.
- Indiferenciación con el activismo. El constructivismo en lo pedagógico nació emparentado con el activismo y aún no ha logrado romper su cordón umbilical
- Sobredimensionamiento del aprendizaje por invención
- Énfasis puesto en el aprendizaje antes que en la enseñanza. Los estudiantes no pueden aprender lo que reciben ya hecho.
- El aprendizaje por descubrimiento no constituye un modelo factible de transmitir grandes cuerpos de conocimientos relativos al contenido de las materias de estudio.
- Repudia uno de los aspectos más importantes de la cultura, a saber, que los descubrimientos originales efectuados durante milenios puedan ser transmitidos durante la infancia, niñez y juventud, que no necesitan ser redescubiertos por cada nueva generación.
- La concepción integracionista del currículo. El currículo integrado se construye a partir de la organización espontánea del conocimiento de los estudiantes.

- Pretensión de ser un modelo pedagógico, que privilegia el método, sin haber formulado previamente unos propósitos, unos contenidos y unas secuencias diferentes a las formuladas por la escuela tradicional o el activismo.
- Mientras el proceso del pensamiento está orientado hacia el desprendimiento de lo concreto y específico, el constructivismo pedagógico intenta frenar su proceso de vuelo. El pensamiento del niño pequeño está más vinculado a lo real debido a su elemental desarrollo y esta debilidad quiere ser presentada como fortaleza.

## **MODULO II: Diseño de un Modelo Pedagógico Constructivista (20 horas)**

### **• Introducción.**

Una condición necesaria para que el proceso enseñanza-aprendizaje se de en forma adecuada es que el alumno se encuentre motivado por lo que aprende. Sin embargo, en los últimos años se ha detectado una falta de esta, y los estudiosos de la educación lo han atribuido a la monotonía y falta de retos que presenta el enfoque tradicional de enseñanza, en el que el profesor es el centro del proceso, pues se pasa la mayor parte de tiempo hablando, y el alumno simplemente es un receptor que poco alcanza a comprender de lo que se le es expuesto. Se han realizado estudios en los que se estima que tan solo el 5% de lo expuesto por un profesor es recordado por el alumno.

Otro punto negativo de la educación tradicional es lo poco realista que resulta, es decir, no logra preparar al alumno con las habilidades que este va a requerir cuando egresa y se coloca en el mundo de los profesionales, ofreciendo un servicio a la comunidad. Actualmente se requieren habilidades como: el trabajo colaborativo, el aprender a aprender, la investigación documental, así como el análisis y la solución de problemas. Todas ellas son fundamentales en el quehacer diario de cualquier profesionista.

**Modelo Pedagógico Constructivista** El modelo ABC2 consiste básicamente en la combinación, aprovechando sus ventajas, de los tres enfoques constructivistas más exitosos de acuerdo a los resultados de sus aplicaciones que son: PBL, POL y CBL.

### Carrera dividida en $n$ períodos y en $m_i$ materias por período

Semestre	0	1	2	3	...	$n$
Materias	$a_0$	$a_1$	$a_2$	$a_3$	...	$a_n$
	$b_0$	$b_1$	$b_2$	$b_3$	...	$b_n$
	.	.	.	.	.	.
	.	.	.	.	.	.
	$m_0$	$m_1$	$m_2$	$m_3$	...	$m_n$
Actividad	$A_0$	$A_1$	$A_2$	$A_3$	...	$A_n$

La clave del modelo está en diseñar una actividad por semestre. La actividad  $A_i$  ( $i$  es el semestre) puede estar compuesta por: uno o varios proyectos, uno o varios casos o un conjunto de problemas. En cada semestre se genera un cuaderno de trabajo para el alumno, en donde se detalla la actividad. Se deben presentar cada una de las tareas a llevar a cabo en ese semestre (problemas, proyectos o casos) y en cada uno de ellos se deben indicar las materias para las cuales son válidas. Cada tarea puede ser válida para una o más materias (idealmente todas deben ser válidas para todas las materias del semestre).

- **La creación de actividades.**

La característica fundamental que debe mantener cualquier actividad desarrollada bajo este modelo es que surja a partir de un caso real. Al diseñar una actividad el profesor debe definir una serie de objetivos de aprendizaje a los cuales quiere que el alumno llegue. Una actividad está bien diseñada cuando el grupo de estudiantes que la utilizan logran plantear los objetivos de aprendizaje previamente establecidos por el diseñador.

Los profesores de planta deben dirigir los grupos de desarrollo de actividades aunque es fundamental que logren la participación voluntaria de los profesores de cátedra. Es necesario que la experiencia real vaya de la mano con los profesores participantes y es más probable que los profesores de cátedra desarrollen su trabajo principal en alguna empresa. Por esta razón, la experiencia de los profesores de cátedra debe ser aprovechada para la realización de actividades. Por otro lado, la experiencia de los profesores de planta en asesorías y desarrollo de trabajos a empresas debe incrementarse obligatoriamente con el fin de tener un mejor marco de referencia para la correcta dirección del grupo creador de actividades. Cabe señalar que la actividad de los profesores en situaciones reales puede darse además por medio de la Investigación tanto básica como aplicada. El trabajo colaborativo es otra característica indispensable en el desarrollo de actividades debido a que los problemas reales son multidisciplinarios por naturaleza, y la única forma de que un equipo multidisciplinario pueda obtener buenos resultados es mediante la colaboración.

- **Las relaciones didácticas del modelo.**

Para el establecimiento de las relaciones didácticas en el modelo se definieron varios actores:

- El profesor: es aquel que da las exposiciones y es experto en la construcción de proyectos, problemas y casos.
- El tutor, es aquel que apoyo el proceso para el cumplimiento de los siete pasos y el que el grupo llegue a los objetivos de aprendizaje plantados por el profesor.
- El asistente: Es aquel que apoya al profesor en búsquedas de información, chequeo de actividades, etc.
- El asesor de procesos: Es aquel que sigue los pasos por medio de materias como sistemas de información, análisis de la Información, Redacción avanzada. Y en quien recae la responsabilidad de evaluar el cumplimiento de estos procesos, especificados según sea la materia que cursa el aprendiz.
- El asesor de contenidos: Es cualquier persona que puede colaborar dando información al aprendiz para la resolución del proyecto, problema o caso.
- El asesor de idiomas: es aquel que cuida la mejora continua del uso del idioma en las exposiciones.
- La plataforma de aprendizaje: es el espacio virtual coordinado por el Centro de Innovación Educativa y que apoya la interacción y coordinación de las acciones didácticas (Agenda, Actividades, Colaboración y Aprendices).
- 

- **El cuaderno de trabajo del alumno y la plataforma tecnológica.**

Una de las características fundamentales para el uso de las estrategias didácticas que encontramos fue lo que denominan "Cuaderno de Trabajo" y que consiste en una cuaderillo en el cual se encuentran como contenidos básicos los problemas y/o los proyectos, así como una breve explicación sobre la metodología a seguir.

Mediante el uso de Learning Space de Lotus Notes se construyó el espacio en donde se pondrían todos los materiales para el curso y se llevaría a cabo la interacción virtual necesaria con el tutor. Este espacio virtual de comunicación permite una dinámica mayor que el cuaderno de trabajo, ya que, no solo contempla como contenidos los problemas y/o proyectos sino que además incluye una base de datos donde el alumno tiene acceso a los apoyos de multimedia necesarios, (Actividades) así como otra base de datos por medio de la cual el alumno envía al profesor sus reportes, y por la misma vía recibe retroalimentación (Colaboración) incluye además en otra base de datos todos los problemas y/o proyectos necesarios para el cumplimiento de los objetivos señalados en la currícula (Agenda). De igual

manera en otra base de datos dentro la misma plataforma, se da la posibilidad de hacer las evaluaciones necesarias y pertinentes para el desarrollo sobre los resultados del proyecto y/o problema (Aprendices).

- **El tutor y su rol en el proceso.**

Los tutores son una de las partes claves en el logro de los objetivos del modelo. Ellos son los responsables de que el proceso se lleve a cabo dentro del grupo de trabajo. Su actividad es la continuación del diseño de actividades y es el encargado de proporcionar la retroalimentación que el profesor titular requiere para el control dinámico de la actividad en lo que a su diseño respecta.

El trabajo del tutor se puede resumir en las siguientes máximas:

- Nunca debe dar la respuesta a un problema.
- El alumno debe generar el conocimiento.
- Los alumnos tienen el control de la discusión.
- Intervenir lo menos posible.

El proceso de creación del conocimiento es hacer una discusión divergente (lluvia de ideas) y luego hacerla convergente (creación de objetivos y actividades). Este proceso lo llevan a cabo los alumnos solos pero cuando no lo estén logrando el tutor deberá ser capaz de idear las preguntas adecuadas para guiar a los alumnos hacia la convergencia o divergencia de una discusión y saber cuándo provocar cada una.

El tutor es responsable de:

- Estar en todas las reuniones programadas del equipo.
- Que el equipo mantenga una buena comunicación en las reuniones.
- Evaluar el trabajo colaborativo y de aportación.
- Pasar lista de asistencia.
- Dirigir la discusión si esta se desvía demasiado.
- Analizar los problemas del equipo y solicitar al profesor alguna lectura especial o algunas fuentes bibliográficas o informáticas.
- Mantenerse en contacto con el profesor titular para evaluar el trabajo del equipo y poder tomar acciones correctivas en todo momento.
- Hacer un reporte semanal, por escrito, sobre el desempeño del equipo y entregarlo al profesor titular. Este reporte puede enviarse vía electrónica.

El tutor debe recibir una capacitación y todas las indicaciones son dadas por escrito en un "cuaderno del tutor", el cual también es diseñado por el grupo de diseño de las actividades, debido a que son ellos los que conocen las indicaciones que se deben dar al equipo para el logro de los objetivos y la forma en la que el tutor debe llevar a cabo tal o cual actividad dentro del mismo.

- **La evaluación del alumno.**

Obviamente, la forma de evaluación de los alumnos debe ser modificada de tal forma que se adapte más al trabajo que ahora se desarrolla. De esta forma, se plantea la evaluación de puntos como:

Resultado de las actividades.

- Exámenes escritos u orales, sobre los conocimientos generales que se debieron haber adquirido.
- Presentación de resultados.
- Evaluación del tutor, acerca del trabajo colaborativo de los miembros del equipo.
- Coevaluación (evaluación por parte de los compañeros).
- Autoevaluación.

Los resultados obtenidos sobre las actividades son fundamentales para el control en el diseño de las mismas. Los resultados obtenidos en los exámenes son fundamentales para el control de la confianza que tanto los estudiantes como los padres de los estudiantes puedan tener en el modelo ya que es la única liga que se tiene con el modelo tradicional.

Desde luego que los resultados en los exámenes también dan una idea clara del grado de conocimiento que tienen los alumnos sobre el tema en cuestión y como tal, debe considerarse también para el control del diseño de las actividades.

La coevaluación y la autoevaluación lograrán ubicar a los alumnos en cuanto a su desempeño dentro del equipo.

- **La capacitación de alumnos, tutores y profesores.**

La capacitación a los alumnos, tutores y profesores es indispensable para el logro de los objetivos del modelo, debido a que ellos son los actores principales en la implementación del modelo. Debe diseñarse un programa bien planeado en tiempos y contenidos para dejar claro el funcionamiento del modelo, ya que de la forma en la sea presentado dependerá en gran medida su aceptación o rechazo.

El plan específico para cada uno de los actores puede variar en contenido dependiendo de la institución pero se puede pensar en un plan general que deberá contener:

- Explicación del modelo.
- Justificaciones para el cambio.
- Un ejemplo de aplicación
- Rol general de cada uno de ellos en el proceso.
- Rol específico completamente detallado del actor particular.

- **La evaluación del modelo.**

La evaluación del modelo está dividida en dos momentos: La evaluación formativa y la evaluación sumativa. En la evaluación formativa se plantean las discrepancias entre la situación deseada y la situación observada, mismas que a la luz de la Misión Institucional redefinirán los componentes, funciones, actividades, tareas y reportes, métodos, medios, tutores y plataformas tecnológica así como los requisitos de ejecución, cubículos, red, etc.

En esta fase el seguimiento del proceso de reingeniería educativa es fundamental para constituir la evaluación sumativa, misma que da la información para el cumplimiento de la misión fundamental: "formar personas comprometidas con el desarrollo de su comunidad para mejorarla en lo económico y en lo político, y que sean competitivas internacionalmente en su área de conocimiento"

### **MODULO III: El rol del docente en un Modelo Pedagógico Constructivista (20 horas).**

- **Introducción**

El ser humano es capaz de construir conceptos al igual que cosas. Pero más aún, no sólo es capaz de construir sus propios esquemas cognoscitivos sino que no puede privarse de dicha realidad, frente a la posibilidad de desaparecer. Tiene que buscar sus propias respuestas a sus particulares problemas. Lo único que podría limitar dicha posibilidad es la sumisión a una total pasividad, lo que no es real teniendo presente que el organismo humano nunca deja de funcionar mientras tenga vida. Es así porque para poder sobrevivir hay necesariamente que construir y para construir hay que estar activo. Sobre todo, cuando el enfoque constructivista enfatiza que la manera de adquirir conocimientos es mediante la exploración y la manipulación activa de objetos e ideas, tanto abstractas como concretas, el binomio natural del mundo social y físico donde somos protagonistas activos.

A continuación se presentan algunos supuestos básicos:

- 1) El constructivismo es una postura psicológica y filosófica que argumenta que los individuos forman o construyen gran parte de lo que aprenden y comprenden (Bruning, Schraw y Ronning, 1995).

- 2) Los individuos son participantes activos y deben construir el conocimiento (Geary, 1995).
- 3) El constructivismo plantea que nuestro mundo es uno humano, producto de la interacción humana con los estímulos naturales y sociales que hemos alcanzado a procesar desde nuestras operaciones mentales (Piaget).
- 4) El conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano, construcción que se realiza con los esquemas que la persona ya posee (conocimientos previos), o sea con lo que ya construyó en relación con su entorno social. Esta construcción se realiza todos los días y en casi todos los contextos de la misma, sobre todo está ceñida a los siguientes factores: la presentación inicial que se tiene de la nueva información y la actividad externa que se desarrolla al respecto.

- **Formas del Constructivismo.**

- **Exógeno:** La adquisición del conocimiento consiste en la reconstrucción del mundo externo, que influye en las opiniones por medio de la experiencia, exposición a modelos y la enseñanza. El conocimiento es tan preciso como refleje la realidad exterior.
- **Endógeno:** El conocimiento proviene de lo ya aprendido y no directamente de las interacciones con el medio. No es un espejo del mundo exterior, sino que se desarrolla por medio de la abstracción cognoscitiva.
- **Dialéctico:** El conocimiento proviene de la interacción del individuo y su entorno. Las construcciones no están ligadas invariablemente al mundo externo ni son puras elaboraciones de la mente, sino que reflejan las consecuencias de las contradicciones mentales que resultan de las interacciones con el medio.

**Diferencias pedagógicas entre dos esquemas cognitivos de enseñanza**

Constructivista	Tradicional
Los resultados son impredecibles, múltiples y diversos	Los resultados son predecibles
El currículo parte de la realidad o entendimiento del estudiante.	Los objetivos son predefinidos, la estructura es formal.
La secuencia varía de acuerdo con el estudiante y su proceso.	Existe una secuencia en la instrucción y las destrezas.
El maestro/a provee el ambiente y las actividades; el uso del ambiente depende del	Las actividades son planificadas y dirigidas por él maestro / a.

estudiante.	
El estudiante estructura los datos, no de los obtenidos por información externa.	Los datos responden a información externa y sobre estudiantes.
Promueve el aprendizaje cooperativo para la solución de los problemas y su interpretación.	Cada estudiante realiza su trabajo.
El conocimiento como interpolación de la realidad	Existe un conocimiento oficial que debe ser aprendido.
La evaluación está basada en el desarrollo personal.	La evaluación está basada en la aprehensión de datos.

Fuente: McNeil (1995).

- **Características del maestro constructivista.**

- Estimula y acepta la iniciativa y autonomía (independencia) del educando.
- Utiliza información de fuentes primarias, además de recursos materiales físicos, interactivos y manipulables.
- Usa terminología cognitiva, a saber: clasificar, analizar predecir, crear, inferir, deducir, elaborar, pensar, etcétera.
- Permite que el estudiante dirija el aprendizaje, cambie la estrategia y cuestione el contenido.
- Investiga la comprensión de conceptos que tienen sus alumnos, previo a compartir con ellos su propia comprensión de los conceptos.
- Fomenta el diálogo y la colaboración entre los alumnos, los alumnos y el maestro.
- Estimula la curiosidad e interés del estudiante a través de preguntas amplias y valorativas; igualmente, induce al alumno a inquirir.
- Insiste en que el educando repiense, elabore y complete su respuesta inicial.
- Crea situaciones y experiencias que “contradigan” la hipótesis original, a fin de estimular la reflexión.
- Permite al estudiante “pensar” antes de contestar.
- Provee tiempo al estudiante para establecer relaciones y crear metáforas.
- Alimenta la curiosidad de los estudiantes a través del uso frecuente del modelo.

- **Rol del maestro constructivista.**

En este modelo pedagógico el rol del maestro cambia marcadamente: su papel es de moderador, coordinador, facilitador, mediador y un participante más de la experiencia

planteada. Para ser eficiente en su desempeño tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos, los estímulos de sus contextos familiares, comunitarios, educativos, y contextualizar las actividades, etcétera. De igual manera, sin importar la asignatura que imparta, ni el nivel de enseñanza, debe tener siempre presente las siguientes destrezas cognitivas, que son aspectos medulares para la construcción del conocimiento:

- 1) Enseñar a pensar - desarrollar en los educandos un conjunto de competencias cognitivas que le permitan optimizar sus procesos de razonamiento.
- 2) Enseñar sobre el pensar - estimular a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (metacognición) para lograr controlarlos (autonomía), mejorando el rendimiento y la eficacia en el proceso personal de aprender a aprender.
- 3) Enseñarle sobre la base del pensar - esto es incorporar objetivos de aprendizaje relativos a las habilidades cognitivas, dentro del currículo escolar.

Así también, el maestro debe tener muy presente en cualquier lección que imparta, los siguientes elementos:

- a. Especificar con claridad los propósitos de la clase.
- b. Ubicar con certeza a los alumnos en el grupo.
- c. Explicar claramente la tarea a realizar y la estructura del fin.
- d. Monitorear la efectividad del grupo que atiende.
- e. Evaluar continuamente el nivel de logros de todos los alumnos.

- Prueba de evaluación final del curso a los docentes.

### PRUEBA FINAL (DOCENTE)

¿Cuál es la metodología constructivista? Enumere 5 metodologías.

.....  
.....  
.....

¿Resume los principios constructivistas?

.....  
.....  
.....

¿Exponga los principales autores del constructivismo?

.....  
.....  
.....

¿Enumere 5 aportes del construccionismo?

.....  
.....  
.....

¿Enumere 5 limitaciones del construccionismo?

.....  
.....  
.....

¿Cuáles son las relaciones didácticas del Modelo?

.....  
.....  
.....

¿En qué consiste la evaluación del alumno?

.....  
.....  
.....

¿Cuáles son las formas del Constructivismo?

.....  
.....  
.....

¿Cuáles son las características del docente constructivista?

.....  
.....  
.....

¿Cuáles el rol de docente constructivista con sus propias palabras?

.....  
.....  
.....

**¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!**

#### **4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.**

Doctorado en el área educativa asociado a la capacitación, con 10 años de experiencia en el área de desarrollar materiales de enseñanza aprendizaje y módulos de capacitación, etc. Cumple con el rol de un facilitador que asiste guía, interactúa, apoya, supervisa y evalúa a los participantes, con el fin de monitorear en cada uno de ellos, el proceso de desarrollo de las competencias deseadas, asegurándose que sea la meta lograda. Debe tener experiencia como facilitador de la Teoría y Modelo Pedagógico Constructivista; su curriculum vitae debe ser aproximado al siguiente estándar:

- Magister en Educación Superior con enfoque en investigación, para comprender, interpretar, analizar, explicar y poner en práctica los fenómenos inherentes al campo de la Educación.
- Con experiencia laboral en el área de Educación (Docente, Jefe de área, y Coordinador de educación básica y media, Seminarios de: Formación Docente, Gestión Pedagógica en educación Superior, Redacción y Ortografía, Modelo Pedagógico Constructivista e investigación (Profesor a tiempo completo de Maestría en Educación Superior.
- Con publicaciones actualizadas en los dos últimos años en el ejercicio profesional de la docencia.

#### **4.5.3 Metodología.**

Se emplearán métodos de aprendizaje virtual y de multimedia desarrollados para conjugar la transmisión de conocimientos con la aplicación práctica y el intercambio de experiencias entre los participantes. El eje metodológico es el equilibrio entre la adquisición de nuevos conocimientos y perspectivas enriquecedoras del constructivismo con el de habilidades y capacidades de aplicación a la vida docente.

La primera semana del curso está destinada a ponerlos en contacto con el marco teórico y conceptualización del constructivismo e ideas mediante la participación expositiva del tutor del curso, en el cual los participantes se familiarizan con su manejo socrático y de facilidades. Al comenzar propiamente el curso los participantes reciben el material conceptual y bibliográfico, así como otras herramientas de trabajo, tales como autores del constructivismo, guías e instructivos en caso que se requiera.

Durante el desarrollo del curso se aplican metodologías de trabajo en grupo, mediante las que los participantes son asistidos por el docente titular y/o docente asesor especialista en la materia en el análisis de los autores y el desarrollo de las prácticas.

Se estimulará y facilitará el intercambio de experiencias y puntos de vista entre los participantes, lo cual producirá algunos de los aportes más enriquecedores del aprendizaje.

Para ello y por lo general se organizarán discusiones e intercambios en el aula de capacitación.

Los ejercicios prácticos se realizarán con diferentes herramientas, como casos de estudio, cuestionarios, análisis de textos e intercambios. El tutor asistirá a los participantes mediante consejos, sugerencias y observaciones técnicas y proporcionan ayuda para superar dificultades.

#### **6.5.4 Evaluación.**

Se realizará una evaluación al final del curso de formación docente, para medir el grado de comprensión y aplicación de los participantes en cada uno de los módulos recibidos en la parte teórica. En la parte práctica los docentes deberán desarrollar una pequeña clase con un tema libre siendo sus colegas del curso sus estudiantes . Además se tomará en cuenta como parte de la evaluación la asistencia de por lo menos el 75%.

#### **Duración del curso**

Según la predisposición del personal que labora en el Colegio Terranova, se estima un curso de formación docente de 60 horas, las cuales serán distribuidas en cuatro semanas de evento en horario extra clase, tomando en cuenta que una hora tiene como duración 60 minutos.

Como se trata de un curso de formación docente de 60 horas, se estima un tiempo diario de 14H30 a 17H30 que abarcaría un período de 4 semanas.

Además es importante tomar en consideración la relación de distancia entre el curso de Fundamentos Teóricos y Modelo Pedagógico Constructivista y la residencia de los participantes al curso, como también del conferencista – instructor.

#### 4.6 Cronograma de actividades a desarrollar.

GRÁFICA DE GANTT						
Curso de formación docente						
Fundamentos Teóricos y Modelo Pedagógico Constructivista.						
No.	ACTIVIDAD	TIEMPO EN SEMANAS				
		1	2	3	4	5
1	Modulo 1 (20 horas)					
2	Modulo 2 (20 horas)					
3	Modulo 3 (20 horas)					

#### 4.7 Costo del curso.

El costo del curso será financiado con recursos propios por parte del Colegio Terranova.

#### 4.8 Certificación.

Al final del curso de formación docente en Fundamentos Teóricos y Modelo Pedagógico Constructivista, se elegirá al mejor participante entre los docentes, previo a obtener la certificación individual.

Los requerimientos para obtener la certificación son los siguientes:

- ✚ Tener un mínimo de asistencia del 75%.
- ✚ Rendir el examen teórico y práctico.

#### 4.9 Bibliografía.

Colom A. (2002). La (de) construcción del Conocimiento Pedagógico: nuevas Perspectivas en Teoría de la Educación. Argentina. Ediciones Paidós Ibérica S.A.

Flores, R. (1994). Hacia una Pedagogía del Conocimiento. Colombia. Mc Graw Hill Interamericana S.A.

Giroux Henry. (1983). Teoría y Resistencia en Educación. España. Primera Edición. Siglo Veintiuno Editores S.A.

McLaren, P. (1997). Pedagogía Crítica y Cultura Depredadora. Argentina. Ediciones Paidós Ibérica S.A.

Orestes D. y Castro P. (1992). Hacia la Pedagogía de la Cooperación. Ecuador. Universidad Tecnológica América.

Rosales C. (2003). Criterios para una Evaluación Formativa. España. Narcea S.A. de Ediciones.

Sacristán J. (1995). La Pedagogía por Objetivos: Obsesión por la Eficiencia. España. Ediciones Morata.

Tomlinson C. y Tihe J. (2007). Integrando Comprensión por Diseño + Enseñanza basada en la Diferenciación. México. Primera Edición. Ediciones Paidós Ibérica S.A.

Consultado el día 5 de octubre del 2013 de:

[http://www.iupuebla.com/Licenciatura/Educacion\\_media/online/MI-A-psicologia-02-1.pdf](http://www.iupuebla.com/Licenciatura/Educacion_media/online/MI-A-psicologia-02-1.pdf)

Consultado el día 5 de octubre del 2013 de: <http://uocitic-grupo6.wikispaces.com/Constructivismo>

Consultado el día 5 de octubre del 2013 de:

[http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/DocDigitales/Paradigmas/paradigma%2013/paradigma13\\_4to.pdf](http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/DocDigitales/Paradigmas/paradigma%2013/paradigma13_4to.pdf)

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✓ Addine Fernández, F. y A. Blanco Pérez, (2009). La profesionalización del maestro desde sus funciones fundamentales. Algunos aportes para su comprensión. Dirección de Ciencia y Técnica del MINED.

Recuperado de:

<http://www.eumed.net/rev/ced/13/lhhf.htm>

- ✓ Ausubel, D.P. (1960). *The use of advance organizers in the learning and retention of meaningful verbal material*. Journal of Educational Psychology, 51, 267-272.
- ✓ Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (1978). *Educational Psychology: A Cognitive View (2nd Ed.)*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- ✓ Bausela Herreras, E (2012) Análisis de necesidades en el proceso de diseño de un programa de orientación.

Recuperado de:

<http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDAQFjAB&url=http%3A%2F%2Frevistas.utp.edu.co%2Findex.php%2Frepes%2Farticle%2Fdownload%2F5321%2F2591&ei=gMT1UYvBJoJO8QSB6YDQDQ&usq=AFQjCNHMOFVSnCG4OMLzhQ1Gs9nzmQQw&bvm=bv.49784469.d.eWU>

- ✓ Burbules, N., Callister, T. (2001). Riesgos y promesas de las nuevas tecnologías de la información. México, D.F. Ed. Granica.

Recuperado de:

[http://www.educared.org/global/coordenadas-investigacion-educativa/coordenadas-en-investigacion-educativa?EDUCARED\\_SHARED\\_CONTENT\\_ID=12640916](http://www.educared.org/global/coordenadas-investigacion-educativa/coordenadas-en-investigacion-educativa?EDUCARED_SHARED_CONTENT_ID=12640916)

- ✓ Delors, J. y otros. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana-Ediciones UNESCO

Recuperado de:

<books.google.com.ec/books?isbn>

- ✓ Díez Hochleitner, R. (1998). Aprender para el futuro: nuevo marco de la tarea docente. Madrid: Fundacion Santillana.

Recuperado de:

<books.google.com.ec/books?isbn..>

- ✓ Díaz Alcaraz, F. (2002). *Didáctica y Currículo: un enfoque constructivista*. Ediciones de la universidad de Castilla la Mancha.
- ✓ Díaz Barriga, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. Mc Graw Hill. pp. 19 – 20

- ✓ Gimeno, J. (1983) El profesor como investigador en el aula: un paradigma de formación de profesores. *Educación y sociedad*, 2, 52-72

Recuperado de:

<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>

- ✓ Gómez, S. (2003). El profesor ante las nuevas tecnologías de información y comunicación, NTIC. *Contexto Educativo*. Número 28, Año V.

Recuperado de:

<http://contextoeducativo.com.ar/2003/4/nota-05.htm>

- ✓ Gutierrez Rivas, Y. R. (2013) *Educación por el arte*, Herbert Read, ediciones Paidó.

Recuperado de:

<http://es.scribd.com/doc/21533695/EDUCACION-POR-EL-ARTE>

- ✓ Kauffman, R. (1982). *Identifying and solving problems: A system approach*. University Associates. San Diego: California.

Recuperado de:

<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/download/650/1009>.

- ✓ León Hernández, V. E. (2010) La profesionalización, análisis tendencial dentro del cuerpo categorial de la pedagogía y la didáctica.

Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml>

- ✓ Loureiro, A. (2006). La escuela en la sociedad de redes. Una introducción a las tecnologías de la información y comunicación en la educación. *Lectura y Vida: Revista Latinoamericana de Lectura*. Consultado en Noviembre, 16, 2007. Recuperado de:

<http://0proquest.umi.com/millennium.itesm.mx:80/pqdlink?did=1274351021&sid=1&Fmt=3&clientId=23693&RQT=309&VName=PQD>.

- ✓ Medina, A. y Domínguez, C. (1989). *La formación del profesorado en una sociedad tecnológica*. Madrid. Cincel

Recuperado de:

[http://www.ub.edu/histodidactica/images/documentos/pdf/formacion\\_profesorado\\_ciencias\\_sociales\\_educacion\\_secundaria\\_reto\\_interculturalidad.pdf](http://www.ub.edu/histodidactica/images/documentos/pdf/formacion_profesorado_ciencias_sociales_educacion_secundaria_reto_interculturalidad.pdf)

- ✓ Monereo, C. y Pozo, J.I. (coord.) (2007) *Monográfico sobre competencias básicas*. Cuadernos de Pedagogía, 370.

Recuperado de:

[books.google.com.ec/books?isbn..](http://books.google.com.ec/books?isbn..)

- ✓ Monereo, C. (2010) La formación del profesorado : una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos *Revista Iberoamericana de educación*, 52; 149-178.

Recuperado de:

[books.google.com.ec/books?isbn...](https://books.google.com.ec/books?isbn...)

- ✓ Pérez, MP (1991). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- ✓ Pérez Campanero, M. P. (1994) *Cómo Detectar Las Necesidades de Intervención Socioeducativa*. Narcea s.a. Ediciones

Recuperado de:

[books.google.com.ec/books?isbn=8427709455](https://books.google.com.ec/books?isbn=8427709455)

- ✓ Pérez, R. (1998). *El uso de la tecnología de información para el desarrollo de las habilidades de aprendizaje*. Tesis de Maestría, (ITESM).
- ✓ Popkewitz, T. (2005). *La profesionalización, gobierno del profesor y el conocimiento académico. Algunas notas comparativas*. En *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.

Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml>

- ✓ Pérez, A., (2001). *Propuesta de estrategia metodológica para la profesionalización del maestro de Literatura y Español*. Tesis en opción al Master en Educación de Avanzada. ISPEJV. C de La Habana.

Recuperado de:

<http://www.eumed.net/rev/ced/13/lhhf.htm>

- ✓ Popkewitz, T. (2005). *La profesionalización, gobierno del profesor y el conocimiento académico. Algunas notas comparativas*. En *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.

Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml>

- ✓ Rifkin, Jeremy. (2000). *La Era del Acceso*. Barcelona Paidós Ibérica

Recuperado de:

[books.google.com.ec/books?isbn..](https://books.google.com.ec/books?isbn..)

- ✓ Tamayo, L y Peñaloza, L. (2009). *La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística*.

Recuperado de:

<http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>

- ✓ UNESCO, (1993). *Profesionalizar la educación para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje*. En *Boletín No 31. Proyecto principal de Educación para A. Latina y El Caribe*. S de Chile.

Recuperado de:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000952/095252s.pdf>

- ✓ Ley Orgánica de la Educación Intercultural.
- ✓ Reglamento LOEI
- ✓ Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Obtenido el 26 de febrero de 2010.
- ✓ Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley de Educación Intercultural.

## **ANEXOS**

- Formato de la encuesta aplicada a docentes realizada por la UTPL.
- Aprobación por parte de la UTPL de la institución a investigar.
- Carta de autorización del rector de la Unidad Educativa Terranova.