



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Internacional SEK - Los Valles, de la provincia de Pichincha,
ciudad Quito, período 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Cela Sacoto, María Elizabeth

DIRECTOR: Rodríguez Jiménez, Mónica Grimanese Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO - QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Magíster

Mónica Grimanese Rodríguez Jiménez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Internacional SEK - Los Valles” realizado por Cela Sacoto María Elizabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Cela Sacoto María Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Internacional SEK - Los Valles”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Mg. Mónica Grimanesa Rodríguez Jiménez 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.....

Autor: Cela Sacoto María Elizabeth

Cédula: 1712405578

DEDICATORIA

Esta tesis ofrendo a Dios quien me ha llenado de fortaleza, en mis momentos difíciles me ha guiado para encontrar el camino correcto. Además dedico este trabajo a mis padres, a mis hijos y a mi esposo quienes me apoyaron y comprendieron con amor, con paciencia para que pueda lograr mis metas profesionales que beneficiará mi crecimiento personal.

“La sabiduría suprema es tener sueños bastante grandes para no perderlos de vista mientras se persiguen”.

William Faulkner

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, a mis tutores y maestros que han estado en todo momento prestos para apoyarme en el proceso de formación. De igual manera quiero agradecer a mi tío P. Pablo Sacoto Serpa porque me apoyó incondicionalmente y confió en mí, además quiero agradecer a mi madre por su amor, comprensión y apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	11
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	14
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de Hainaut, de Cox y deductivo).....	16
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	21
1.2.1 Análisis organizacional.....	21
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	24
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	25
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	28
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	30
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	32
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	34
1.2.2 Análisis de la persona	36
1.2.2.1 Formación profesional.....	36
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	37
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	38
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	38
1.2.2.2 Formación continua.....	39

1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	40
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	41
1.2.2.5 Características de un buen docente	42
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.	43
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	43
1.2.2.8 Las Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC, en los procesos formativos.....	44
1.3 Análisis de la tarea educativa	45
1.3.1 La función del gestor educativo.....	45
1.3.2 La función del docente	46
1.3.3 La función del entorno familiar	49
1.3.4 La función del estudiante	50
1.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	52
1.4 Cursos de formación	54
1.4.1 Definición e importancia en la capacitación docente	54
1.4.2 Ventajas e inconvenientes	56
1.4.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	56
1.4.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	58
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	60
2.1 Contexto	61
2.2 Participantes	65
2.3 Diseño y métodos de investigación	68
2.3.1 Diseño de la investigación	68
2.3.2 Métodos de investigación	69
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	70
2.4.1 Técnicas de investigación	70
2.4.2 Instrumentos de investigación	70
2.5 Recursos	71
2.5.1 Talento Humano	71
2.5.2 Materiales	71
2.5.3 Institucionales.....	71
2.5.4 Económicos	71
2.6 Procedimiento	72

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
3.1 Necesidades formativas.....	75
3.2 Análisis de la formación	75
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	86
3.2.2 La organización y la formación	88
3.2.3 La tarea educativa	90
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE....	97
4.1 Tema del curso	98
4.2 Modalidad de estudios.....	98
4.3 Objetivos.....	98
4.3.1 General.....	98
4.3.2 Específicos.....	99
4.4 Dirigido a.....	99
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	99
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	100
4.5 Breve descripción del curso	100
4.5.1 Contenidos del Curso	101
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del Tutor que dictará el curso....	113
4.5.3 Metodología.....	114
4.5.4 Evaluación	115
4.6 Duración del curso	116
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	116
4.8 Costos del curso	118
4.9 Certificación	118
4.10 Bibliografía	119
4.11 CURSO DE CAPACITACIÓN PARA LOS DOCENTES	120
CONCLUSIONES.....	147
RECOMENDACIONES.....	148
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	149
ANEXOS	154
ANEXO I: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DEL COLEGIO SEK – LOS VALLES	155
ANEXO II: REGISTRO FOTOGRÁFICO	159
ANEXO III: CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN”	160

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

	Pág.
Tabla N° 1 Tipo de Institución.....	63
Tabla N° 2 Tipo de bachillerato que ofrece	63
Tabla N° 3 Los directivos institucionales están gestionando el bachillerato bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente.....	64
Tabla N° 4 Género.....	65
Tabla N° 5 Estado Civil	66
Tabla N° 6 Edad.....	66
Tabla N° 7 Cargo que desempeña.....	67
Tabla N° 8 Tipo de relación laboral.....	67
Tabla N° 9 Tiempo de dedicación.....	67
Tabla N° 10 Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional.....	68
Tabla N° 11 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.....	68
Tabla N° 12 Nivel más alto de formación académica.....	75
Tabla N° 13 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo.....	76
Tabla N° 14 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones.....	76
Tabla N° 15 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:.....	77
Tabla N° 16 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.....	77
Tabla N° 17 En qué le gustaría capacitarse.....	77
Tabla N° 18 Número de cursos a los que ha asistido en los últimos años.....	78
Tabla N° 19 Totalización en horas.....	78
Tabla N° 20 Hace qué tiempo lo realizó.....	79
Tabla N° 21 Lo hizo con el auspicio de.....	79
Tabla N° 22 Ha impartido cursos de capacitación en los últimos años.....	79
Tabla N° 23 Para usted es importante seguir capacitando en temas educativo	80
Tabla N° 24 Cómo le gustaría recibir la capacitación.....	80
Tabla N° 25 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios le gustaría capacitarse	80
Tabla N° 26 En qué temáticas le gustaría capacitarse.....	81
Tabla N° 27 Obstáculos que se presentan para que usted no se capacite...	82
Tabla N° 28 Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos / capacitaciones.....	83
Tabla N° 29 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos / capacitaciones.....	83
Tabla N° 30 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	84
Tabla N° 31 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.....	84
Tabla N° 32 Conoce si la institución está propiciando cursos / seminarios.....	84
Tabla N° 33 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento.....	85
Tabla N° 34 Los directivos fomentan la participación del profesorado.....	85
Tabla N° 35 La persona en el contexto formativo	86
Tabla N° 36 La organización y la formación.....	88
Tabla N° 37 Tarea educativa.....	90

RESUMEN

El constante avance tecnológico, científico, la necesidad del conocimiento exige el desarrollo de nuevas competencias y la mejora de estrategias educativas. La acción educativa va más allá del conocimiento convirtiendo al educador en sujeto constructor de su propia vida y de los demás, hay que reconocer que en la actualidad existen carencias en los docentes las cuales deben ser superadas para así lograr un desarrollo humano armonioso, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de nuestra sociedad. Esta investigación propone conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio SEK – Los Valles de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el periodo lectivo 2012 – 2013, además diagnosticar y evaluar dichas necesidades para así fortalecer sus conocimientos y alcanzar un buen desempeño. Se aplicó un cuestionario que revela la necesidad de capacitación en Pedagogía, en métodos y recursos didácticos como también seguir apropiándose de las nuevas tecnologías para fortalecer los procesos de enseñanza, se deduce así que para el ejercicio de una buena profesión docente es necesario tener competencias que acrediten un desempeño eficaz y eficiente.

Palabra clave: docente, bachillerato, formación, necesidad, capacitación, calidad.

ABSTRACT

The constant technological advancement, science, the need for knowledge requires the development of new skills and improving educational strategies. Educational action goes beyond knowledge becoming subject to educator builder of his own life and others, we must recognize that there are gaps in teachers which must be overcome in order to achieve a harmonious human development today, contributing to improving the quality of life of our society . This research aims to identify the training needs of high school teachers of SEK College - The Valley of Quito, Pichincha province , during the academic year 2012 - 2013 also diagnose and evaluate those needs in order to strengthen their knowledge and achieve good performance. A questionnaire that reveals the need for training in pedagogy, teaching methods and resources as well as continue to appropriate new technologies to strengthen the teaching was applied , thus follows that the exercise of good teaching profession you need to have skills that prove an effective and efficient performance.

Key words: teacher, school, training, need, training, quality.

INTRODUCCIÓN

El tema de investigación: ***Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Colegio SEK - Los Valles***, en el cual se analizaron aspectos que enfocan la realidad de la educación ecuatoriana, determinan el afán de contribuir de manera proactiva en el mejoramiento del hacer pedagógico y trabajo de los profesionales de la educación, tratando de dar respuesta a las reformas educativas de nuestro país.

Dentro del Marco Teórico se han analizado temas como las necesidades de formación docente que determinan identificar lo que significa la necesidad de capacitación y qué tipos de capacitaciones son las que se deben configurar para la formación docente; además de las tareas educativas que debe desempeñar el docente después de la formación o capacitación y cuáles serían los posibles cursos de capacitación que requerirían los docentes, especialmente tomando en cuenta que está dirigido a profesionales que dictan clases en el bachillerato.

En cuanto a la Metodología se estableció el contexto general que especifica tiempo y espacio de la investigación, tal como consta en el tema, se trata del Colegio SEK – Los Valles, los participantes serán los docentes del bachillerato unificado general BGU y aquellos docentes que dictan en el bachillerato internacional BI; la investigación directa, correlacional y las técnicas como la encuesta aplicada dieron resultados que fueron analizados e interpretados a través de cuadros.

El capítulo del Diagnóstico, Análisis y Discusión de Resultados, determinaron a través de la estadística obtenida de las encuestas los resultados de las necesidades formativas y el análisis de la formación docente, concluyendo básicamente que los docentes del bachillerato del colegio SEK – LOS VALLES, requieren de capacitación en los tres aspectos básicos, pedagogía, metodología y evaluación.

Con estos resultados se procedió a determinar las conclusiones que principalmente demuestran la necesidad de capacitación del personal docente en cuanto al bachillerato y después las recomendaciones de planificar un curso, el apoyo de la institución educativa para actualizar conocimientos, metodologías y técnicas que permitan el desarrollo de un buen proceso educativo.

Las recomendaciones permiten establecer una propuesta clara y precisa, se identificaron las necesidades de capacitación para los profesores de bachillerato de la institución educativa, se determina que se debe manejar desde el inicio con la Filosofía de la Educación, conocer algunos aspectos sobre la profesionalización; es decir, el enfoque del proceso enseñanza – aprendizaje y luego continuar con los paradigmas educativos, también se establece un curso sobre los pilares de la educación que son el fundamento de un buen sistema de estudios y la aplicación de las TIC's, como terminar de una manera más precisa lo que significa y cómo se lo hace en clases el ciclo del aprendizaje.

El tema abordado en esta investigación es de mucha importancia en la actualidad, gracias a los aportes de las fuentes consultadas, se ha logrado cumplir con los objetivos propuestos; por ello, sería significativo que se aprecie todo el contexto de este trabajo, especialmente los profesores de bachillerato de otras instituciones, ya que existen parámetros claros y precisos que permiten enfocar la necesidad de una capacitación permanente.

A pesar de la gran cantidad de información que existe en las fuentes de consulta, se priorizaron contenidos que enfocan directamente a la preparación de los docentes.

Con las encuestas validadas por la Universidad y aplicadas en el centro educativo se han podido investigar los diferentes aspectos que responden a las necesidades de capacitación y actualización de nuestro personal docente del bachillerato; las tablas demuestran la estadística y por ello se hizo un análisis e interpretación de los resultados para esclarecer la necesidad enfática de capacitación.

El objetivo general es: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013. Se plantearon tres objetivos específicos los cuales son: fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato; diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato; diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio SEK – Los Valles.

Acompaña a esta investigación la bibliografía que determina las fuentes investigadas y que dieron mayor luz al entendimiento de lo que significa el tema de la tesis, así como también se adjuntan los anexos que demuestran el trabajo emprendido a lo largo de este trabajo.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1.- Necesidades de formación

El desarrollo acelerado en el campo científico, la versatilidad del conocimiento, los desafíos profesionales, y el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación e información exigen nuevas formas de gestionar el conocimiento y se necesita de nuevas estrategias para la educación.

López (2005) señala que toda planificación formativa de calidad empieza con la identificación de situaciones consideradas demandantes de formación porque exigen adquirir de nuevas competencias. A este proceso se denomina Diagnóstico de Necesidades Formativas, por lo tanto es indispensable identificar las situaciones necesarias para la intervención formativa, la segunda fase es el análisis y finalmente se determina las necesidades formativas donde se especifica la demanda formativa.

La acción educativa llega a la persona, mente, cuerpo, corazón y espíritu, la educación va más allá del conocimiento, más allá de la información, toca intereses, aptitudes, cualidades, capacidades, la vida misma, el sentido del otro, la vida en comunidad, ser sujeto constructor de historia, responsable con la propia vida y la de los demás.

Es importante reconocer que en la actualidad hay infinidad de carencias en el profesor, por lo que es necesario que adopte una actitud flexible, humilde, con plena conciencia que le permita la apropiación de nuevos saberes y competencias, acorde a los cambios vertiginosos actuales. Los cambios sociales deben evidenciarse en el aula, imponiéndose la necesidad de modificar las metodologías, aplicar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, las reformas educativas deben dirigirse a una revisión profunda de las asignaturas y contenidos curriculares.

1.1.1.- Concepto.

Existen varias definiciones sobre necesidades de formación, dependiendo de la perspectiva de cada investigador, se la considera como un subproceso que tiene como propósito obtener la información suficiente para asegurar que el plan de formación que posteriormente se diseñará e implementará, consiga un impacto directo en la organización contribuyendo de manera significativa en la consecución de los objetivos establecidos.

Se podría también entender como un requerimiento formativo derivado de la observación y reflexión analítica sobre la práctica docente y la detección de procesos específicos. Este

subproceso se centró en realizar indagaciones para focalizar necesidades de perfeccionamiento de competencias ante dificultades que se suscitan debido a cambios en la organización, o en la sociedad en general.

Pérez M. (1999), manifiesta que partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas. En consecuencia, según López (2005), el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar. (p.10)

Se podría también entender como un requerimiento formativo, derivado de la observación y reflexión analítica sobre la práctica docente y la detección de procesos específicos. Este subproceso se centrará en realizar indagaciones para focalizar necesidades de perfeccionamiento de competencias ante dificultades que se suscitan debido a cambios en la organización, o en la sociedad en general.

López (2005) señala que existe una cierta confusión ya que o bien no se entiende o no se utiliza este término de la misma manera. En su uso común, el término necesidad se asocia a una carencia o falta. Las necesidades formativas pueden considerarse como una concreción o como el resultado práctico de un proceso que se conoce con el nombre de evaluación de las necesidades de una organización.

Para conseguir éxito en el plan de formación es necesario obtener la información suficiente para asegurar que posteriormente se diseñará e implementará y contribuirá de manera significativa en la consecución de los objetivos establecidos, por lo tanto es necesario focalizar las necesidades de perfeccionamiento de competencias ante dificultades que se suscitan debido a cambios en la organización, o en la sociedad en general.

Úcar (1998) cita a Gairín (1996) quien clasifica en dos grandes bloques las aportaciones de los diferentes autores que elaboran definiciones sobre la “necesidad” a partir de la relación establecida entre dos situaciones (actual y deseada, ideal, normal, esperada, etc.) son las denominadas *relacionales*. El segundo bloque de autores utiliza una conceptualización más indefinida del término “necesidad” es por eso que se ha llamado *polivalentes*. En ellas se hace equivalente el término señalado a conceptos como problemas, expectativa, carencia, déficit, interés y otros, siguiendo al autor se puede afirmar que la necesidad es la carencia de algo que considera inevitable o deseable. (p.226)

Se puede observar que la necesidad puede ser interpretada desde estos dos puntos unas definiciones polivalentes y relacionales lo que significa que a la hora de analizar, detectar diagnosticar o evaluar necesidades, se debe tomar en cuenta la situación actual como su proceso histórico donde se originó dichas necesidades. En efecto, las instituciones educativas mediante el proceso de planificación estratégica clarifican un panorama, advierten necesidades y a partir de éstas formulan objetivos y actividades estratégicas para superar las dificultades y encaminarse hacia escenarios alternativos, deseables o ideales.

Las necesidades de formación docente, por la naturaleza del campo de acción, se encuentran prácticamente delimitadas, tienen que ver con aspectos instructivos, formativos, educativos, organizacionales, de preparación o desarrollo de nuevas competencias para la práctica profesional, de afirmación e interiorización de logros alcanzados, de cambios de lógica, cambios de perspectiva o cambios de mirada respecto del qué hacer educativo, así pues, sintetizando se diría que la necesidad debe ser entendida como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce la acción docente y los contextos socio-culturales en los cuales interactúa.

1.1.2.- Tipos de necesidades formativas.

Real M. (2012) se refiere a tres tipos de necesidades formativas, las primeras de *tipo técnico*, que aparecen cuando surge algún nuevo elemento de carácter tecnológico, para cuya utilización el profesorado requiere una formación técnica, por ejemplo: pizarra digital, software específico para el aula, plataforma formativa, etc. Las segundas son de *tipo práctico*, donde el docente adquiere habilidades para utilizar didácticamente un determinado recurso o estrategia didáctica ya probada. Las últimas son necesidades de *tipo crítico*, las cuales surgen de la reflexión y de valoración crítica de su trabajo profesional y del rumbo del centro educativo en general, es la más coherente y se necesita la colaboración de todo el equipo docente y de la comunidad escolar, por lo tanto son las que dan un mayor sustento a un proyecto de mejora.

Chiavenato (2007) al referirse a la jerarquía de las necesidades cita a Maslow, quien señala que las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo a su importancia, respecto a la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes o también llamadas necesidades primarias, son las *fisiológicas* y *seguridad*, mientras que en la parte superior están las más sofisticadas e intelectuales, o secundarias, están son las *sociales*, la *estima* y la *autorrealización*.

Reyes (2009) cita a D'Hainaut (1979) señala que existe cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

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

Las necesidades de capacitación de índole individual llegan a afectar el sistema de referencia por cuanto los intereses son múltiples para aprender; es decir, la especialidad de la capacitación dependerá de los temas a capacitarse; pero estos intereses pueden ser diferentes entre las personas, por lo que se afectaría establecer un solo curso o tema de estudio; por ejemplo, los docentes que ya tienen una formación académica, desean capacitarse en metodología y didáctica de sus respectivas asignaturas; mientras que aquellos quienes tienen la función de docentes pero no tuvieron una formación pedagógica desean aprender modelos o paradigmas educativos; esto afecta a los cursos propuestos; por lo tanto, establecer un mismo curso para todos podría concurrir en que sea interesante para algunos y no muy atractivo para otros que ya conocen la temática.

2. Necesidades particulares, que aluden a los individuos, frente a necesidades colectivas, que se refieren a los grupos.

Las necesidades particulares afectan las necesidades colectivas; como ya se analizó anteriormente, un grupo desea conocer una temática general, mientras que una persona solamente requiere una temática especializada; la dificultad entre la temática general es la parte conceptual y expositiva; mientras que en la temática especializada se requiere solamente de técnicas o métodos precisos; en el caso de esta investigación se dan los dos aspectos, por cuanto unos maestros ya conocen la parte pedagógica, mientras que otros, desconocen modelos o paradigmas educativos; sin embargo, se pueden establecer cursos que combinen los dos aspectos requeridos por los docentes.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. El ser humano es capaz de reconocer y a la vez de ignorar sus necesidades de formación.

Las necesidades conscientes de capacitación indican una temática objetiva y precisa; sin embargo, algunos docentes desconocen aspectos curriculares que pueden afianzar sus técnicas de enseñanza; por ejemplo, cuando se habla del currículo oculto, muchos docentes

desconocen la temática, por cuanto al planificar solamente establecen el camino que van a seguir e intentan no salirse del esquema trazado; pero en la cotidianidad del trabajo se topan con diversas situaciones y más que mejorar esos inconvenientes pueden caer en la confusión de la clase; por ejemplo, un profesor de matemáticas planificó su clase para tratar el tema de introducción al álgebra; al momento del inicio de su clase empieza con las definiciones y algunos ejercicios; pero esto no motiva a los estudiantes.

El currículo oculto desarrolla una perspectiva diferente; antes de iniciar directamente con el tema, se debe motivar; sin embargo, algunos docentes conocen sobre el manejo de la clase e inician con una valoración o motivación del tema; pero de igual manera quizá no logran la atención de todos los estudiantes; de allí que se aplica algunas técnicas del currículo oculto, como distractores que le puedan encaminar nuevamente al tema que se va a estudiar; es decir, si en el caso del álgebra se inicia con una proyección de que el pensamiento de los chicos va a ser más complejo y eso les ayudará a tomar decisiones, para algunos puede ser motivante, pero para los demás quizá les sea aburrido; el currículo oculto establece buscar otra técnica, por ejemplo, el de orientar a través de un problema real porque enfrenta una situación directa y no hipotética.

En conclusión, los docentes están conscientes de su trabajo y de su planificación, pero muchas veces olvidan ese buen propósito de educadores; si en la clase el profesor inicia con un tema, pero los estudiantes tienen problemas por asociación con un compañero que está atravesando un mal momento; el profesor debe tomar en cuenta que lo importante es alcanzar el interés y atención de sus estudiantes; por lo tanto puede tomar dos alternativas, la exigencia al estudio o acompañarles en una charla para buscar la solución al problema que están enfrentando como clase; esta sería enfrentar las necesidades conscientes de las inconscientes.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La presencia de una determinada necesidad puede o no estar en función de un previsible cambio futuro del entorno.

Las necesidades actuales muchas veces dejan de lado las necesidades potenciales; actualmente con el currículo se dio un giro muy importante, el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño, frente al desarrollo de contenidos programáticos; es decir, antes se determinaba al conocimiento como la información que debía saber el estudiante, esos son los contenidos y los conocimientos de un tema; en la actualidad se trata el cómo manejar esa información; en otras palabras, qué se debe hacer con esa información que entrega el

profesor en la clase; por ejemplo alcanzar la destreza del análisis, de la inferencia, de la discriminación de criterios, la comparación; entre múltiples destrezas que se pueden desarrollar, para darle las herramientas necesarias a los estudiantes cuando se enfrenten con un nuevo tema o contenido.

Se debe identificar la necesidad actual y la necesidad potencial; los docentes deben diferenciar estos dos aspectos claramente; por cuanto es más importante desarrollar las potencialidades que los conocimientos actuales; eso no quiere decir, dejar a un lado los contenidos, al contrario, una simbiosis entre estos dos aspectos alcanzaría un mejor tipo de aprendizaje.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan, en los que se desenvuelven las personas, siendo: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.

Las necesidades sectoriales o culturales vendrían a ser necesidades individuales; pero en el sistema educativo bien se podría considerar aspectos específicos de la comunidad, porque permite un desarrollo real, una visión más precisa y clara de los objetivos a cumplirse; la educación ordinaria no es lo mismo que la educación técnica; o la educación urbana no significa lo mismo que educación rural; porque los intereses son distintos, por lo tanto este enfoque debe ser considerado como un punto preciso de capacitación, que no en todos los niveles, sectores o culturas se pueda exigir los mismos tipos de desarrollos pedagógicos o metodológicos.

1.1.3.- Evaluación de necesidades formativas.

Cuando se revisa la literatura sobre formación, aparece casi obligatorio el análisis de necesidades formativas, llegando a considerarse un factor clave y a la vez el más descuidado. Lamentablemente, esta realidad no es diferente en el contexto educativo; para conseguir mejores resultados los profesionales de la educación deben estar a la vanguardia, considerar que su profesión, como las demás, requieren de un cuerpo de conocimientos y de habilidades que deben estar en continua innovación y transformación, necesariamente deben superar un proceso de formación y evaluación que acredite su competencia.

Todos somos conscientes de que en los momentos actuales asistimos a un cambio significativo en la conceptualización de la formación permanente del profesorado, porque la sociedad postindustrial así lo plantea y porque además la reforma educativa lo exige.

Hervás C. y Nogales J. (1997) en su artículo de evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de Educación Secundaria, se refieren a que en la actualidad estamos presenciando un cambio en la conceptualización de la formación permanente del profesorado frente a los cambios del sistema educativo. De la formación individualista se pasa a una formación continua centrada en los colectivos de profesores y el trabajo en equipo, paralelamente a la relevancia que en la actualidad se le da a los centros educativos en el nuevo sistema educativo.

En este artículo, Hervás y Nogales citan a diversos autores que a continuación se detalla:

Para Joyce (1980): “el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional” (citado en Villar, 1990, p. 341-342).

Montero (1987) define el constructo necesidad formativa como: “el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza” (p. 55)

La evaluación de necesidades, según Gairín (1995) es “una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación” (en Medina y Villar, 1995, p.463).

Para Suárez (1990) “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” (citado en Walberg and Haertel, 1990, p. 29)

En concreto, el objetivo básico de la evaluación de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

Medina y Villar (1995) consideran sobreentendido el hecho de que todas estas acciones parten de una evaluación integral y pertinente de las necesidades de formación de los docentes, por ello el análisis de necesidades es el punto de partida de toda investigación y de todo proceso de mejoramiento cualitativo.

Gairín (1995) dice que: “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, p. 463)

En síntesis refieren que el objetivo básico de las evaluaciones es delimitar e identificar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones derivan en acciones de planificación o búsqueda de soluciones enfocadas en lograr una mejora de la situación.

El término evaluación no es unívoco, además, es necesario considerar que la mayoría de distinciones existentes en relación con distintos tipos y modalidades de evaluación son aplicables también al caso en mención, es decir, al análisis de necesidades formativas.

La evaluación tiene que ver con un proceso sistemático de recogida de información, lo cual implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones, como se decía anteriormente. Los procesos evaluadores atienden habitualmente a variados criterios, y que son clásicos y por ello muy conocidos en el ámbito de la educación, así se distingue la evaluación inicial o diagnóstica (previa a la intervención), procesual o formativa (efectuada a lo largo del diseño y la implementación de las acciones correspondientes) y final o sanativa (con el propósito de estimar el nivel de desempeño o logro).

Considerando el agente que realiza las tareas evaluadoras, se diferencia una evaluación interna o autoevaluación y una evaluación externa o heteroevaluación pudiendo, según los expertos, existir modalidades mixtas que, como tales, articulan la gestión participativa de ambos tipos de agentes.

Sobra recordar que la evaluación educativa es mucho más que lo meramente metodológico, considera que cuando pensamos en el proceso mismo de la evaluación, es conveniente saber quién hace la evaluación, cómo la realiza y a qué resultados llega; necesariamente en el cómo tiene que especificarse las técnicas, instrumentos, herramientas o estrategias que se van a aplicar para clarificar la situación de la institución.

Para entender mejor las decisiones que un evaluador puede adoptar, identifica cuatro dimensiones, que de modo individual o en conjunto señalan el marco de referencia de la evaluación educativa, éstas son: evaluación basada en teoría versus evaluación empirista, holística versus evaluación atomista, objetivista versus subjetivista y cualitativa versus cuantitativa, visiones clásicas de la evaluación.

Se puede señalar que un plan de evaluación y análisis de necesidades es un proceso sistemático pero siempre provisional de recolección de información de diferentes fuentes (estudiante, currículo, organización, docentes) mediante una variedad de técnicas e instrumentos.

Un proceso secuencial básico de evaluación debe incluir como mínimo: la delimitación del contexto, delimitación de los objetivos, diseño y plan de actuación (obtención de la información, análisis, interpretación, uso y aplicación). En relación con lo anteriormente expuesto, se diría también que se define a la evaluación de una manera precisa y, a la vez dinámica, como para ser aplicada a la evaluación de necesidades de formación y desarrollo.

1.1.4.- Necesidades formativas del docente.

Considerando que la educación es una actividad que tiene vida propia, porque cada vez va evolucionando con los avances de la sociedad, es de vital importancia estar siempre a la vanguardia de los adelantos tecnológicos y teóricos; permitirá cada vez identificar procesos y recursos en el caso de educación, mejorar con las nuevas tecnologías de la información y comunicación e integrarlas a los procesos de clase.

Pérez M. (1999), con referencia a las necesidades formativas del docente, manifiesta:

“Necesidad” de apuntalar la formación pedagógica y didáctica de los profesores, especialmente referida a la materia que se imparte. Esto, además de ser expresado por profesores, alumnos y directivos, es también reconocido por diversos investigadores, para quienes los profesores deben combinar el dominio de su materia junto con el conocimiento pedagógico general y con el conocimiento pedagógico del contenido de su materia (conocer cómo enseñar mejor su materia, conocer cómo aprenden y cómo se equivocan sus estudiantes, conocer estrategias que favorezcan el aprendizaje, conocer el currículo, conocer los materiales, etc.)(p.9)

Los profesores tienen formación pedagógica y didáctica, pero se debe recordar que los tiempos han cambiado y varios tratadistas o científicos de la educación van encontrando alternativas de enseñanza y aprendizaje que pueden mejorar el sistema educativo; no hace mucho David Kolb presenta el ciclo de aprendizaje, definiendo directamente el constructivismo como el fundamento más adecuado, por ello es importante conocer esta nueva propuesta y en la cual la Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular, también fundamenta este tipo de interaprendizaje; es necesario recurrir a una actualización de estos conocimientos pedagógicos, metodológicos y estrategias educativas.

García C. (2002), habla de una formación inicial y permanente de los educadores debido a que la sociedad actual tiene que ver con que el conocimiento es uno de los principales valores de sus ciudadanos, por lo tanto se necesita de capacitación, innovación y de mantener una actitud emprendedora, para actualizar y capacitar las competencias profesionales.

Se debe considerar que la formación inicial es insuficiente y obsoleta, mientras tanto que una formación continua manifiesta una evolución en el profesional de la educación, hoy se evidencian cambios en la forma de aprender, es así donde trabajamos no es solo un espacio para enseñar sino para aprender porque en las interacciones se construyen los seres humanos, por lo tanto la formación de base debe aspirar a permanecer en un mundo donde todo cambia, las personas deben ser autónomas, resolver problemas y tener capacidad para comunicarse, debiendo procesar la información para llegar a la comprensión.

Los docentes deben desarrollar su capacidad de liderazgo, innovar y usar las Nuevas tecnologías de la información y comunicación para ajustarse a las necesidades actuales. Se necesita de escuelas de calidad con profesores formados, por lo tanto urge una renovación en la formación inicial del profesorado, ya que la iniciación a la enseñanza hay que entenderla como una parte del continuo proceso de desarrollo profesional del profesor.

Dentro de la formación continua existen diferentes formas de aprender e incluso el aprendizaje puede ser formal e informal, es así que existen cursos de formación, aprendizaje colaborativo; con relación al aprendizaje informal se puede realizar cursos on-line, autoformación, teleformación, etc.

1.1.5.- Modelos de análisis de necesidades.

Las necesidades comprenden varios aspectos como la dimensionalidad, la temporalidad, la temática, el interés y hasta los objetivos propuestos; todas ellas se deben enmarcar en algunos tipos o modelos que permitan un análisis más preciso de los intereses propios de quien necesita.

Pérez M., (1994), frente a los modelos de análisis de necesidades sostiene: “el Modelo de Análisis de Necesidades de Intervención Socioeducativa (ANISE) pretende reunir todos los datos necesarios sobre una serie de problemas vividos por un sector de población, para llegar a la adecuada toma de decisiones sobre la implantación o no de un programa de intervención, así como para determinar su amplitud, formular los objetivos a conseguir y fundamentar todo el proceso de planificación e implementación y posterior evaluación”.(p.12)

Existen varios modelos para el análisis de necesidades de intervención socioeducativas; considerando el aspecto geográfico, la situación económica, las propuestas educativas de los diferentes niveles educativos o las necesidades académicas de acuerdo a la filosofía institucional; estas deben tomar en cuenta siempre al sujeto que aprende, muchas veces consideran que al dotarles de todos los implementos de estudio va a cambiar la formación educativa.

Es el docente quien debe actualizar sus conocimientos y no solamente los implementos; en la actualidad en el Ecuador se están instaurando instituciones educativas del milenio, las mismas que tienen nuevas tecnologías de información y comunicación, para lo cual se necesita que los docentes estén capacitados en el área pedagógica, actualización de paradigmas educativos que permitan desarrollar un potencial más eficiente y efectivo en la formación de los estudiantes; para ello se deben programar planes específicos de capacitación y políticas educativas.

González B. (2011) cita a Pérez, M. (1991), quien describe otros modelos de análisis de necesidades desde la perspectiva de los servicios sociales, entre los que incluye: modelo de A. Rossett y modelo de F. M. Cox.

Modelo de A. Rossett: lo fundamental de una Detección de Necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones o instituciones, por cuanto la recaudación de esta información, permitirá identificar dos

posibles escenarios: el estado actual y el deseado, y la identificación de necesidades servirá para detectar el tamaño de la brecha y proponer acciones para eliminar la misma.

Rosset menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas, éstas son: *“el análisis del tema, el análisis de tareas, el análisis de datos y la detección de necesidades”*. El modelo de detección de necesidades se diferencia de otros, ya que busca las opiniones mediante diversas fuentes en lugar de hacer inferencias.

Además es importante señalar que este modelo tiene 5 grandes propósitos:

1. El estado óptimo: es medido por los expertos, la documentación, test, cuestionarios, entre otros. Trata de identificar cuál es el funcionamiento ideal para lograr el éxito.
2. El estado actual: mediante observaciones, entrevistas y la aplicación de cuestionarios o encuestas se puede detectar el estado actual; qué se hace, qué no se hace, por qué los trabajadores no están mostrando el interés debido.
3. Sentimientos: investigar cómo se siente los involucrados (ya sea trabajadores o directivos) con: el tema, la capacitación para dicho tema, el tema como prioridad, la seguridad en cuanto al tema.
4. Causas del problema: se refiere a las causas que determinan el problema en el funcionamiento. Que pueden ser: falta de competencias o de aprendizaje, no existen los recursos o éstos son inapropiados, empleados desmotivados.
5. Soluciones: proponer soluciones en función de las causas identificadas.

Según el modelo de Rosset se pueden considerar 5 pasos fundamentales para conducir de manera acertada la detección de necesidades:

- Determinar el propósito basándose en el problema inicial.
- Identificar las fuentes: Detectar quien tiene la información necesaria o dónde se la puede ubicar.
- Seleccionar las herramientas: Dependiendo del propósito y la fuente, es necesario considerar los instrumentos o herramientas: Entrevista, observación, examinar resultados y expedientes, grupos focales, cuestionarios, entre otros.
- Conducir la detección de necesidades en etapas: No puede ser visto como un gran proceso y un solo acto, se sugiere que al ser un trabajo de gran amplitud, es necesario plantearse pequeñas metas a corto plazo para cumplir con el propósito y realizar una detección exitosa, apegada a la realidad.

- Usar los resultados responsablemente par la toma de decisiones: Decidir en base al análisis de resultados las necesidades de formación, si es o no necesaria la capacitación, en qué aspectos, por cuánto tiempo, qué estrategias son convenientes, qué cursos o intervenciones se va a realizar.

Modelo de R.A Kaufman: define necesidad como discrepancia entre los que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados. Este tipo de discrepancia depende del nivel en que las necesidades son analizadas pueden ser de dos niveles primarias que reside en la persona o secundarias que residen en la propia institución.

Para este autor un análisis de necesidades es un análisis formal que muestra y documenta las lagunas o espacios existentes entre los resultados actuales –los que hay- y los resultados que se desean alcanzar, ordena esas lagunas –necesidades- en un orden prioritario y selecciona las necesidades que se van a satisfacer en el programa. Se podría considerar que la evaluación de necesidades es una expresión genérica que designa cualquier aproximación sistemática para determinar prioridades de acción futura.

La identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de esos problemas. Refiere además que la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos; y la define como una recopilación de diferencias entre lo que es y lo que debería ser, de acuerdo con un orden prioritario.

El modelo de Kaufman cuenta con 3 elementos fundamentales:

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre los que es y lo que debería ser, en torno a: entradas, procesos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades

De acuerdo a este modelo los tres grupos de participantes son importantes en la detección de necesidades ya que de ellos derivará el consenso de cuáles son las necesidades reales. Entre las cualidades que caracterizan la evaluación de necesidades, señalada por Kaufman, se anotan las siguientes:

- Lo concibe como un estudio sistemático antes de intervenir.

- Es un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema.
- Es un análisis de discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”.
- Utiliza datos representativos de la realidad y de las personas implicadas.
Identifica las discrepancias en términos de resultados.
- Proporciona datos valiosos para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Sus resultados son provisionales, en revisión continua.

Todas estas variables evidencian lo complejo que resulta realizar un diagnóstico o evaluación de necesidades, debido a que éstas son dinámicas y se encuentran en continua evolución y cambio.

Bausela, E. (2004) opina que el análisis de necesidades es una parte integral e indispensable de un ciclo global y sistemático en la planificación, implementación y evaluación de un programa. Constituye el paso inicial en una planificación que incluye la identificación de necesidades, búsqueda de soluciones alternativas, selección de una o más soluciones, diseño del programa, implementación del programa y finalmente la evaluación.

Modelo de D'Hainaut: se considera pertinente porque orienta de manera clara el camino a seguir para emprender acciones de formación docente. Esta autor establece cinco dimensiones:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas: Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o funcionamiento correcto de un sistema de referencia. Particularmente se considera que la carencia de formación de los individuos puede necesariamente incidir en el sistema.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas: Similar a la anterior, si, especialmente, se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes: un déficit formativo puede ser perfectamente conocido por una persona, o por el contrario, ésta no puede tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión. Interesante planteamiento que insta a procesos de autorreflexión consciente si se desea asumir una actitud proactiva que permita aprender, desaprender o reaprender e incidir en el mejoramiento de los sistemas educativos.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales: La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de una realidad

futura, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Puede existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para un momento distinto al actual

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan: considera seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.

Modelo de F. M. Cox: se basa en la elaboración de una guía para la resolución de los problemas comunitarios.

- En la fase de reconocimiento se basa en la contratación de profesionales para la resolución de problemas a tratar, dando importancia al estudio del contexto social para la búsqueda de la información y delimitación de los problemas.
- En la toma de decisiones se hace referencia a las estrategias a utilizar para la resolución de problemas.

Modelo Deductivo

De Moya, R. (2002) cita a Kaufman (1991), quien identifica tres procedimientos o modelos de evaluación de necesidades: (a) un modelo inductivo I, (b) un modelo deductivo D y (c) un modelo clásico C.

a) El modelo inductivo, tipo I, tiene como punto de partida la determinación de metas y objetivos para la educación y los programas se basan en los datos recolectados por el análisis de discrepancias entre las conductas existentes y las expectativas. Los programas deben conciliar las discrepancias.

b) El modelo deductivo, tipo D, parte de las metas y declaraciones de resultados existentes y de allí deduce el programa educativo. El punto de partida es la identificación de las metas existentes para la educación, de allí se definen criterios o indicadores representativos para medir ciertas conductas que reflejen si las metas se han alcanzado satisfactoriamente o no.

c) El modelo clásico, tipo C, se inicia con la declaración general de metas y continúa con el desarrollo de un programa educativo que se aplica y evalúa.

De Miguel M. (2011) cita a Gimeno J. (1993), quien opina que las competencias básicas a considerar en la formación del profesorado son: capacitación cultural; bases de conocimientos sobre la educación; capacidad de diagnóstico y observación; conocimientos de recursos metodológicos para aplicarlos con flexibilidad a situaciones diversas; control de

la práctica; toma de decisiones; evaluación crítica de lo que hace; autorreflexión y reflexión compartida con otros profesores.

1.2.- Análisis de las necesidades de formación

1.2.1.- Análisis organizacional.

El Ministerio de Educación plantea una organización más adecuada con respecto al funcionamiento de las instancias educativas, así ahora, se encuentra mejorando la atención a través de su sitio web, pero no solamente enfoca este aspecto, sino que prioriza situaciones como la creación de distritos educativos para una atención más directa a las instituciones educativas; si bien se recuerda anteriormente había una Dirección Provincial de Educación, la misma que no se daba el suficiente abasto para atender a todos los centros educativos, en la actualidad se dividieron en 144 distritos los cuales están sectorizados para facilitar la atención al público como a las entidades educativas.

Existen otros organismos dentro del Ministerio que también cumplen actividades específicas para mejorar la atención; se puede notar en el organigrama estructural. Los procesos educativos deben cambiar desde la administración para priorizar los problemas que enfrentan las instituciones educativas y resolver de una manera más eficiente y eficaz los problemas.

Considerando el organigrama estructural, se ve claramente una mejor organización administrativa, por la creación de dos Viceministerios los cuales tienen funciones específicas; el Viceministerio de Educación tiene cuatro subsecretarías: Fundamentos Educativos; Calidad y Equidad Educativa; Desarrollo Profesional Educativo; y, Educación Intercultural Bilingüe; esta subsecretarías se enfocan más en la visión del marco docente, para mejorar la calidad de educación a través de la identificación de necesidades de capacitación y estructurar proyectos que permitan a los profesores un mejor rendimiento dentro de las instituciones educativas, como su mejoramiento profesional.

En cuanto al Viceministerio de Gestión Educativa, también se subdivide en cuatro subsecretarías: Coordinación Educativa, Administración Escolar; Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación; y, Metropolitanas, Coordinaciones Zonales; las mismas que tienen una visión más hacia las instituciones escolares, como el preocuparse de la infraestructura, documentación, asesoramiento y auditoría que permiten estandarizar esquemas básicos para los procesos educativos; un avance significativo es el apareamiento de los Distritos Educativos y los Circuitos Educativos, que descentralizan la legalización de

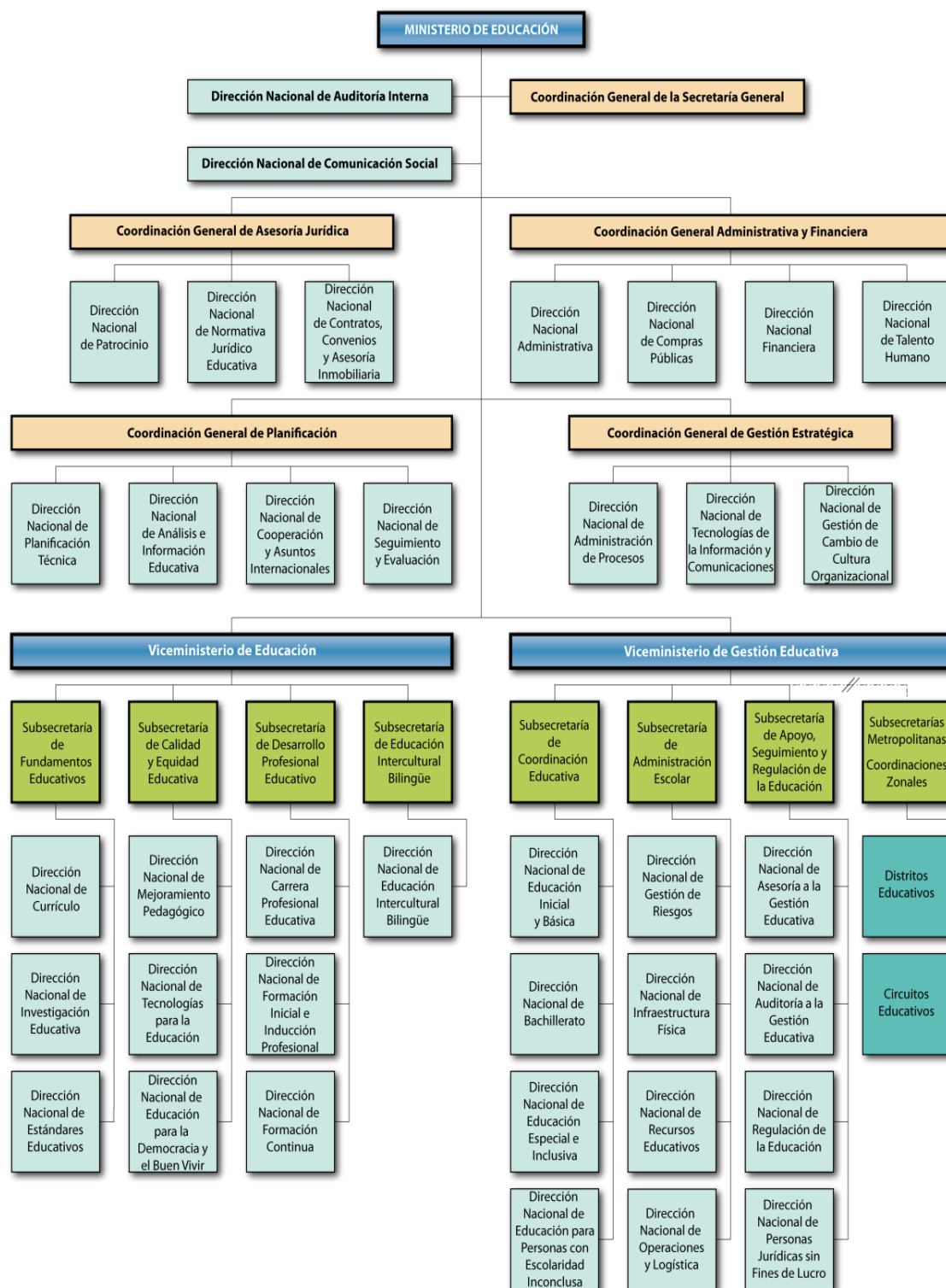
la documentación.

En el esquema anterior del Ministerio de Educación, las Direcciones Provinciales se encargaban del manejo de toda la documentación de las instituciones educativas, retrasando muchas veces los procesos de legalización de promociones, matrículas y títulos de los bachilleres; con los Distritos ahora la descentralización permite ser más eficiente, por cuanto solamente las instituciones educativas de ese Distrito es el encargado de tramitar todos los documentos, facilitando de esta manera la desburocratización que antes se tenía.

Gráfico Nro. 1

Organigrama del Ministerio de Educación

Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (Acuerdo Ministerial N°020-12). (667)



1.2.1.1.- La educación como realidad y su proyección.

Gimeno, J. (2007) manifiesta que la educación acumula una carga histórica de significados y valores superpuestos que están vigentes, es decir, la apreciamos como algo valioso, la educación ha sido uno de los instrumentos importantes para la realización de visiones utópicas sobre el destino del ser humano y de la sociedad.

Es decir que los procesos educativos han corrido paralelos a los procesos sociales y culturales, cuando ha existido esplendor cultural también se ha dado el esplendor educativo y viceversa, cuando se dio esplendor social se produce igualmente esplendor educativo, de alguna manera la escuela era la célula que reproducía nítidamente y/o era el reflejo claro de lo que la sociedad era, de lo que la sociedad quería, y todos los procesos sociales, las relaciones de poder, el trabajo, etc. que se desarrollaban en la sociedad tenía su eco y materialización en la escuela, sin discusión alguna la escuela era el fiel reflejo de la sociedad, pues reproducía sus costumbres, miedos, mitos, valores, la escuela enseñaba lo que la sociedad pedía, por tanto la escuela tenía simplemente que reproducir.

A este hecho reproductivo de la sociedad, que tenía como misión la escuela, se le denomina paradigma, lo que quiere decir que la escuela tenía claro lo que debía ser, decir, hacer, enseñar, lo que aprobaba y lo que reprobaba. En la escuela clásica estaba claro el rol y papel que tenían los padres de familia, como estaba claro también el rol del estudiante, su misión era aprender, obedecer, repetir, aceptar, acoger, escuchar.

Fomentar la participación y educar en el sentido crítico supone no sólo un cambio de los contenidos de la educación, sino también un cambio metodológico, es un aprendizaje de y para la vida, es un conocimiento que parte de la realidad y constantemente se remite a ella.

Educación en el sentido crítico significa asumir un modelo comunicativo en el que el diálogo es un elemento clave que ayude a superar la pasividad del individuo y deje de ser un receptor acrítico. La información debería conducir tal como lo señala Paulo Freire, a un proceso de formación de las personas que la lleva a la transformación de la realidad.

Es necesario un nuevo modelo educativo, ya que el actual está agotado, hay nuevos cambios protagonizados por la TIC's y su aplicación en la docencia, estos cambios son perceptibles desde el currículum, los métodos y técnicas se están trabajando desde el *"aprender a aprender"*, que tienen relación directa con la capacidad de los alumnos para

discriminar y ser los protagonistas del proceso de aprendizaje, seleccionan la información, son críticos, desarrollan la capacidad de discernir, analizar, reflexionar, indagar, etc. es así que cambia el rol del docente, es el mediador, el facilitador, por lo tanto, es necesaria la actualización inmediata para la apropiación de recursos tecnológicos.

En el caso de la educación contemporánea, se procura que el individuo logre una formación integrada que le permita adaptarse a la realidad sociocultural en la cual está inserto, más aún, a una sociedad tremendamente compleja y globalizada. Para ello no basta que el hombre se encuentre con un dominio de cierto bagaje de conocimientos y que se conduzca de una determinada manera para ser socialmente aceptado, sino que es requisito el que sea capaz de dominar, construir, adaptar, modificar, transformar el conocimiento, lo cual se obtiene a través de una educación que responda a los principios de creatividad, autonomía e individualización.

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

La calidad de la educación incluye tres dimensiones: la eficiencia, la eficacia y la pertinencia. Un sistema educativo es eficiente cuando logra sus objetivos de enseñanza, en un tiempo adecuado y sin desperdicio de recursos humanos y financieros. La eficacia de la enseñanza se refleja en los conocimientos, destrezas o valores adquiridos por los estudiantes. El análisis de la eficacia de un sistema educativo requiere, por lo tanto, de pruebas de evaluación a sus educandos. La pertinencia del sistema educativo se refiere a que los sistemas educativos deben responder a una variedad de demandas sociales, de corto mediano y largo plazo.

Más que finalidades emanadas de marcos filosóficos muy amplios y complejos, se proponen finalidades que puedan concretarse en el nivel operativo de los procesos de enseñanza-aprendizaje y que tengan la suficiente universalidad como para atender demandas educativas sustanciales en medio de la diversidad.

Reorganizar el régimen escolar plantea adoptar el sistema quimestral como parámetro de régimen escolar. La quimestralización crea el marco curricular y de régimen escolar necesario para elevar la calidad y profundización en el manejo de las distintas asignaturas. Otros aspectos que se deben considerar son los criterios pedagógicos para el diseño curricular que tienen como objetivo:

- Favorecer el ejercicio de la comprensión, el razonamiento y la autonomía.

- Procurar los aprendizajes significativos.
- Desarrollar aprendizajes sustentados en criterios psicopedagógicos.

La evaluación es otro punto importante: es integral y abarca todos los aspectos relacionados con la formación del ser humano en las esferas cognitiva, psicomotriz y afectiva.

La Agenda Básica acordada en el Contrato Social incluye tres metas y siete estrategias para lograrlas.

Metas:

- Lograr el acceso y la permanencia de todos los ecuatorianos y ecuatorianas a diez años de educación básica de calidad.
- Adoptar estándares de calidad en educación, considerando la diversidad étnica y cultural del país e incluyendo formación en valores éticos, morales y cívicos.
- Ubicar al Ecuador como uno de los países con mejor índice en educación básica dentro de la región.

Las metas trazadas para la educación establecen periodos que permiten alcanzar una educación estandarizada de calidad; de allí que el Plan Decenal es una estrategia de largo plazo, en estos diez años desde el 2006 hasta el 2015 se deben cumplir con actividades de evaluación sobre el currículo establecido; pero mientras se van dando las evaluaciones a estudiantes y profesores, como las pruebas SER y CONOCER.

En lo que respecta a las metas de mediano plazo consta la autoevaluación, proceso que debía emprender en el año 2011 hasta el año 2012; con cuatro instrumentos:

1. Encuesta a los padres de familia.
2. Historia de la institución en los últimos cinco años.
3. Resultados de aprendizaje de los estudiantes.
4. Procesos internos del establecimiento educativo.

La autoevaluación contiene, además, cinco aspectos de gestión educativa:

a. Estilo de gestión. Es el proceso que se refiere a las prácticas recurrentes que demuestran el liderazgo que ejercen los directivos de los establecimientos educativos, a través del

trabajo en equipo y la elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional.

b. Gestión pedagógica curricular. Constituye las prácticas recurrentes que permiten al establecimiento educativo asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el Proyecto Educativo Institucional. Incluye: planificación de la enseñanza, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación de los estudiantes.

c. Gestión administrativa, de recursos y talento humano. Se refiere a las prácticas recurrentes de gestión de recursos, gestión de la norma y gestión del talento humano que se da al interior de la institución educativa. Contempla: gestión de recursos físicos, de recursos temporales, de otros recursos y de talentos humanos.

d. Gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía. Constituye las prácticas recurrentes que permiten evidenciar la convivencia entre los actores de la comunidad educativa y la formación personal de los estudiantes.

e. Gestión con la comunidad. Se refiere a las prácticas recurrentes que el establecimiento educativo desarrolla para vincularse con la comunidad de su entorno aprovechando los recursos de la comunidad.

Una vez elaborado el informe de autoevaluación se deben priorizar los problemas y con esta priorización se elaboran los planes de mejora, estos planes de mejora son la base fundamental para la elaboración del PEI institucional que debe durar por lo menos 5 años.

En cuanto a las metas de corto plazo se encuentran en los mismos documentos emitidos por el Ministerio de Educación, como es la priorización de los problemas, una vez se haya establecido el informe de autoevaluación, otro es el plan de mejoras que permite viabilizar las acciones y fundamentos institucionales, tanto en la misión como en la visión institucional para la elaboración del PEI.

La política que impulsa el Ministerio de Educación en cuanto a la elaboración e implementación del PEI persigue consolidar la calidad educativa. La calidad desde el punto de vista institucional es la situación en la que todos los factores y elementos que participan en el hecho educativo propician un ambiente que favorece el proceso de aprendizaje significativo y permiten alcanzar las metas y objetivos planteados en la visión institucional, en el tiempo previsto con eficacia y eficiencia. Algunos de estos factores pueden ser:

infraestructura, edificios amplios, aulas iluminadas y ventiladas, mobiliario adecuado, instalaciones deportivas; tecnología educativa, metodologías innovadoras, textos, medios y materiales educativos acordes al enfoque pedagógico, etc.

Quizá la planificación estratégica es un término nuevo introducido como planeación en el presente siglo, a pesar de que el hombre y las sociedades han tenido que organizar sus actividades de acuerdo a un plan determinado, es así que la planificación se desarrolla partir de un diagnóstico, donde se analiza la situación interna y externa de la organización, se debe tomar en cuenta las necesidades para tomar las decisiones, se debe proponer algo innovador para alcanzar la calidad y la eficacia, de esta manera, este instrumento ayuda a replantearse la misión la visión, los objetivos y las políticas en un proceso que prevé el futuro.

Considerando los instrumentos emitidos por la autoridad nacional de educación, el PEI se lo debe elaborar en colaboración con toda la comunidad educativa; esto quiere decir, autoridades, docentes, personal de servicio, padres de familia, estudiantes y comunidad; estableciendo las políticas claras y precisas que se van a desarrollar durante cinco años; estas deben siempre configurar aspectos sociológicos y geofísicos de las instituciones; por cuanto la educación no puede estandarizarse en aspectos específicos; por ejemplo, instituciones de la región Costa muchas veces difieren con las de la Sierra o el Oriente; existen realidades diversas, comunidades culturales diferentes; productividad de distintas índoles y por lo tanto las políticas se centran en cada una de las diversidades culturales donde están asentadas las instituciones educativas.

1.2.1.3.- Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos son un conjunto bienes materiales, financieros y técnicos talento humano con que cuenta y utiliza la Institución Educativa para alcanzar sus objetivos y producir los bienes o servicios.

Por lo tanto, los materiales y recursos deben ser optimizados para asegurar el logro de las destrezas y competencias, sin descuidar lo importante de la infraestructura, laboratorios y equipos en las instituciones educativas y se debe potenciar el mejoramiento académico-científico del talento humano, docentes y administrativos en tanto gestores de la innovación curricular.

Dentro del portal del Ministerio de Educación, bajo la sección *Bachillerato General Unificado*, se encuentra la información acerca de la Tecnología para la Educación, que indica lo siguiente:

Frente a las necesidades actuales a través del SÍTEC (Sistema Integral de Tecnologías para la Escuela y la Comunidad), diseña y ejecuta programas y proyectos tecnológicos para mejorar el aprendizaje digital en el país y para democratizar el uso de las tecnologías por lo tanto se está entregando computadoras, proyectores, pizarras digitales y sistemas de audio, tanto a instituciones de Educación General Básica como de Bachillerato.

El SÍTEC ha promovido actividades a nivel nacional para difundir el uso de las tecnologías y el aprendizaje digital en el país, de la siguiente manera:

- Acceso a infraestructura tecnológica en todos los establecimientos educativos de educación pública del país.
- Mejorar la calidad educativa capacitando a Docentes fiscales en TIC aplicadas a la educación.
- Implementar softwares educativos para Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, en todas las áreas del currículo, en español, quichua, shuar e inglés.
- Desarrollar Aulas Tecnológicas Comunitarias para que la población a nivel nacional obtenga provecho de las TIC, de acuerdo al nuevo modelo de gestión escolar.

Para concluir, se debe visionar la infraestructura como un espacio acogedor amplio con espacios verdes y recreativos, sin descuidar que los recursos tecnológicos deben ser implementados y utilizados de forma correcta en todas las instituciones sean públicas o privadas de lo contrario no se está aportando en la formación de los estudiantes, otro de los aspectos a reflexionar y emprender estrategias de mejora es la capacitación permanente del docente para que responda a las necesidades actuales, permitiéndole un abanico de posibilidades para la correcta selección y mejor utilización de los métodos, técnicas y recursos didácticos que promuevan la actividad autónoma del estudiante, orientados al desarrollo de la inteligencia, valores y actitudes.

1.2.1.4.- Liderazgo educativo (tipos).

Con referencia al liderazgo educativo se debe partir conociendo el rol de los directivos de la institución, quienes están al frente de la gestión educativa ejecutando acciones organizativas y administrativas para orientar al centro educativo al cumplimiento de su visión, misión y principios pedagógicos. El enfoque administrativo, expone la forma en que se encuentra estructurado el centro educativo para funcionar adecuadamente. Sirve como soporte a todas las acciones administrativas. Es por ello que en él se deben identificar claramente las líneas jerárquicas y de coordinación existentes entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Comprende la estructura organizacional y administrativa (organigrama) del personal docente, administrativo, operativo y las funciones de cada uno (manual de funciones). El enfoque administrativo debe enriquecerse con el reglamento interno organizacional.

Se considera de calidad la proyección a la comunidad cuando en un trabajo conjunto, directores, docentes, alumnos, padres y madres de familia y líderes de la comunidad, logran el bienestar de todos a través de la gestión para la promoción de proyectos de mejora del centro educativo y de la comunidad en general.

Conocer si el centro educativo necesita hacer cambios sustanciales a todo nivel, permitirá definir las acciones a realizar para alcanzar la calidad educativa. Por ello es necesario contar con un equipo de trabajo.

Es así que, el liderazgo educacional se centra más en las relaciones interpersonales entre directores y profesores para alcanzar la eficiencia en las instituciones. Ejercer liderazgo implica asumir el papel de “formador de formadores”. El líder tiene como finalidad influir en los docentes para mejorar su actuación, tiene que desarrollar estrategias para difundir conocimientos y destrezas curriculares entre los profesores, en su accionar debe crear redes de comunicación profesionales, permanentes, para que el docente actúe y comprenda que a la vez que forma es formador y aprendiz porque debe estar abierto a la idea que todos los días se aprende y sobre todo cuando se interactúa o se lleva a cabo trabajos interactivos y colaborativos, con sus colegas.

Quizá una de las dificultades mayores para ejercer este liderazgo es contar con profesionales docentes que tienen ideas como de superioridad, o se creen los expertos en la

materia, incluso tienen conflictos personales o prejuicios, otros manifiestan temores al fracaso personal y profesional.

Lobatón, M. (2009) cita a House y Evans, quienes identifican cuatro estilos de liderazgo:

- Liderazgo directivo: orienta a los empleados sobre qué debería hacerse y cómo debería hacerse, programando el trabajo y manteniendo los estándares de rendimiento.
- Liderazgo de apoyo: se preocupa por el bienestar y las necesidades de los empleados, mostrándose amigable, asequible a todos y tratando a los trabajadores como iguales.
- Liderazgo participativo: consulta con los empleados y toma en consideración sus ideas al adoptar decisiones.
- Liderazgo centrado en el logro: estimula al personal a lograr el máximo rendimiento estableciendo objetivos estimulantes, realzando la excelencia y demostrando confianza en las capacidades de sus empleados.

Los resultados de la investigación dan soporte a la idea de que los líderes exhiben más de un estilo de liderazgo; hay que tomar en cuenta una base filosófica la cual indica que un líder puede ser director, pero un director no siempre puede ser un líder; dirigir una institución educativa requiere de aspectos técnicos y filosóficos; un director administra la institución educativa; si es un líder consideraría las potencialidades del personal para apoyarse en ello y construir una institución más democrática y con compromisos; pero cuando el director lo hace de manera particular o privada, sin tomar en cuenta las opiniones de las personas que trabaja, muchas veces aparecen los conflictos por la imposición de criterios.

El liderazgo de apoyo, como el participativo, ayudan a conocer mejor a las personas que trabajan dentro de la institución educativa; se llega a conocer las potencialidades de cada uno y estas son las oportunidades que se establecen para desarrollar y emprender proyectos que beneficien a la comunidad educativa; es por ello que conformar equipos que ayuden a focalizar problemas y a buscar las soluciones es muy importante, porque el comprometer al personal con la institución les da el sentimiento de pertinencia y se logran mejores resultados.

Se busca un fin único, mejorar la educación y egresar mejores estudiantes preparados, el bachillerato alcanzaría estándares básicos para el ingreso a las universidades, sin que haya mayor complicación; es por ello que al conformar un equipo de trabajo, manejado por un líder que escuche y dé a conocer las opiniones de los demás, se podrían tener resultados positivos para los estudiantes de la comunidad educativa.

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

El BGU es un programa nuevo creado por el Ministerio de Educación el propósito es ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica. Entre sus objetivos está el preparar a los estudiantes: para la vida y la participación en una sociedad democrática; para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios.

Los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permitirá alcanzar ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Al optar por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés. Utiliza un currículo con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencia y bachilleres en ciencias con especialización.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido. Utiliza un currículo de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

Lógicamente los estudiantes de BGU Técnico, deben estar amparados en recursos técnicos y tecnológicos que les otorgue la institución educativa; ya que la práctica es fundamental para el desarrollo de la competencia técnica; a más de ello la institución educativa deberá fijar como proyecto estudiantil las pasantías en empresas o instituciones donde los estudiantes adviertan la realidad de su profesión técnica y a más de motivante les permita

tener una visión más clara y precisa sobre lo que deben aprender y el que continúen sus estudios superiores para la profesionalización.

La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se detalla a continuación:

- Constitución Política de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)
- Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011
- Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011

El Ministerio de Educación considera que las razones por las que se necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato son las siguientes:

Antes existía demasiada especialización dispersando la oferta curricular no existía una base común de aprendizaje, por lo tanto los estudiantes tenían conocimientos muy distintos esto impedía tener las mismas oportunidades, mientras tanto que con el BGU todos los estudiantes tendrán una base de conocimientos generando equidad en la distribución de oportunidades tendrá un criterio holístico.

Los estudiantes elegían especialidad antes de los 14 años, como consecuencia se cometían errores de elección que les afectaban en su futuro profesional, hoy el BGU ofrece una misma base común de conocimientos, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.

El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio, se encontraba desactualizado, era poco eficaz para las necesidades del siglo XXI, y el BGU tiene un currículo actualizado.

El Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción post-secundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente, razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática, comprender su realidad natural, conocer y valorar su historia y

su realidad sociocultural, actuar como ciudadano responsable, manejar sus emociones en la interrelación social, cuidar de su salud y bienestar personal, emprender, aprender por el resto de su vida.

Se dan cambios de concepciones pedagógicas que apuntan a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, apunta a un aprendizaje significativo contar con un aprendizaje duradero, útil formador de la personalidad y aplicable a la vida, donde el rol del estudiante es el de ser protagonista de su proceso de formación y el maestro es el mediador, guía orienta estructura el aprendizaje.

También se dice que las megatendencias a nivel internacional están presentes en los cambios en la evolución de la educación es así que podemos distinguir: el avance acelerado de la tecnología e influencia de esta en la vida diaria, la globalización en la información en el mercado y en la educación, la comunicación en el ámbito mundial, la superespecialización de saberes y funciones, priorización de los valores materiales sobre los humanos, ecologismos y las megatendencias marcadas por la UNESCO el aprender a aprender, aprender a ser, aprender a hacer, es decir “educar para la vida”.

Se puede inferir que los avances vertiginosos de la ciencia y de la tecnología siguen sorprendiendo a padres, profesores, directores y lo que nos queda es estar preparados para abordarlos, el auge de la informática la tecnología genética, la ingeniería biomédica entre otras quebrantaron la estabilidad de los sistemas educativos, los retos actuales son los cambios para la educación del futuro se debe lograr una respuesta positiva desde el Ministerio de Educación, los centros educativos y desde la familia para proyectar el futuro.

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

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es el resultado de un proceso que en el país viene generándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación siglo XXI” firmado en abril de 1992, el segundo en junio de 1996 y el tercero en noviembre del 2004 se ha tratado de definir una agenda a mediano y largo plazo, es así que por mandato ciudadano expresado en la consulta popular fue aprobado con el 70% de votos el 6 de noviembre del 2006, y luego ratificado con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008, la ciudadanía convirtió las ocho políticas de del Plan Decenal de Educación en política de Estado.

El plan decenal es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él, es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué Ministro o Ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas, además pretende potenciar las capacidades existentes, y propiciar propuestas forjadas mediante el diálogo y acuerdos entre la sociedad civil y el Estado.

En cuanto a la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, establece varios parámetros con respecto a la educación, sustentados en el ámbito de esta normativa; específicamente el Art. 1 determina el ámbito de la ley, que garantiza la educación considerándola como factor importante dentro del desarrollo del país, enfocando como fundamento social el Buen Vivir, lo que determina el espectro del aprendizaje ajustándose a trabajar de manera cordial, con valores, como lo define la misma Constitución de la República, con calidad y calidez.

En cuanto a la estructura, niveles y modalidades establece la estandarización con el objetivo de unificar criterios educativos y que no existan instituciones educativas que provean una educación fuera de la realidad nacional; esto exige un análisis más profundo porque se ha dejado a la educación ecuatoriana con parámetros mínimos donde algunas instituciones educativas ofrecían servicios, modelos pedagógicos y niveles educativos muy distintos, dejando a los padres de familia la selección de una educación diferente para sus hijos.

En los actuales momentos no se puede establecer una educación distinta a los parámetros establecidos por el sistema nacional de educación, si bien existen colegios con Bachillerato Internacional, no pueden estar lejos de la propuesta educativa nacional, ya que no todos los actores de la educación están formados o van a formarse para activar su educación en otros países, podría hasta considerarse discriminatorio que aquellas personas con posibilidades económicas tengan mejor educación que aquellas personas sin recursos, la educación no se fundamenta en circunstancias económicas, sino en desarrollo de potencialidades para el bienestar de todos.

En cuanto al Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural se han establecido lineamientos y directrices para que las instituciones educativas apliquen la estandarización, así se ha regulado los quimestres, el sistema de calificación, los procesos

de exámenes, las sanciones para docentes o estudiantes que no cumplan con lo establecido en la normativa.

1.2.2.- Análisis de la persona.

1.2.2.1.- Formación profesional.

Sánchez, J. (2002) manifiesta que cuando se utiliza el concepto de desarrollo profesional se globaliza en la formación inicial y permanente, el mismo autor cita Laffite (1991) quien dice que el concepto de desarrollo profesional es más amplio comprendiéndose a este como un proceso planificado de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con la actitud hacia el trabajo, con la institución y buscando la interrelación entre la necesidad de desarrollo personal, institucional y social.

Con las normas actuales en el Ecuador se han determinado algunos aspectos que deben ser considerados para mejorar la educación, así la Constitución de la República dispone el tipo de educación holística, que significa integrar todos los paradigmas educativos a favor del aprendizaje; de acuerdo al Plan Decenal se establecieron las evaluaciones para estudiantes y docentes a través de las pruebas Ser y Aprendo, de las cuales se determina la necesidad de mejorar el sistema educativo, de allí la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica y del Bachillerato permite aclarar el punto de partida para estandarizar los niveles educativos; luego aparecerá la LOEI y su Reglamento que disponen las normas con las cuales se debe actuar dentro del proceso educativo.

Las universidades han dispuesto que se actualice el pensum de estudios para la formación docente, pero aquellos profesionales que estudiaron anteriormente se verán afectados por cuanto los nuevos parámetros educativos tienen otro tipo de tratamiento en las asignaturas y otros procedimientos en el manejo del conocimiento en el aula; es por ello la necesidad de capacitaciones permanentes.

Puyal, D. (2006), con respecto a la actualización educativa manifiesta que, tomando en cuenta la realidad en la que vivimos, es hora de considerar la importancia que tiene el hecho de poder implementar un sistema educativo que permita otorgar las facilidades suficientes tanto para el docente como para el discente, en vista de motivar y promover lo que hoy en día es requerimiento de la sociedad, “El enseñar a aprender” o bien “Aprender a aprender”.

Esta nueva visión de educación se enmarca en un modelo en el que es necesario que el profesional de hoy en día adopte una educación que además de permitirle un correcto desenvolvimiento en su área específica, le permita poder adaptarse a cualquier otra circunstancia o requerimiento de su fuente laboral; es decir que cuente con los conocimientos generales –tal como era la educación antes-, pero a su vez tenga una especialización y conocimiento a fondo de un área en particular.

El hecho de enseñar a aprender es una línea muy fina entre quedarse con el proceso de enseñanza, mientras que el estudiante debe tomar en cuenta el proceso de aprendizaje; esta dualidad muchas veces queda en un enfoque paradigmático de la educación, pero no se resuelve el cómo hacerlo, para ello pilares de la educación establecen el aprender a aprender; en otras palabras determinar cómo aprende el profesor la asignatura y cómo debe, entonces, el estudiante aprender; las técnicas activas o metodologías que aplica el docente es lo que debe actualizar para dirigir el aprendizaje del estudiante, un profesor en la actualidad ya no debe enseñar, sino acompañar un aprendizaje, a través de las tutorías, de hacerle ver al estudiante cómo aprovechar mejor los recursos, o los contenidos para el aprendizaje; precisamente un factor importante es actualizarse en el ciclo de aprendizaje.

1.2.2.1.1.- Formación inicial.

Vaillant, et al. (2005), sostiene: “las etapas de formación inicial, inserción y desarrollo profesional deberían de estar mucho más interrelacionadas para crear un aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo para los profesores...Una perspectiva de aprendizaje a lo largo de toda la vida para los profesores implica para la mayoría de los países una atención más destacada a ofrecer apoyo a los profesores en sus primeros años de enseñanza, y en proporcionarles incentivos y recursos para su desarrollo profesional continuo”. (p.36)

Lo importante es establecer una planificación que permita el desarrollo profesional, la etapa inicial se expresa desde la concepción de políticas que permitan aclarar los temas de estudio conocido como la red de contenidos; en el Ecuador se ha dado una proyección actualizada al nivel mundial que es el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, por lo que al estandarizar los contenidos de estudio se puede prever de mejor manera un seguimiento al aprendizaje del estudiante y no solamente enfocarse en la enseñanza como medio.

1.2.2.1.2.- Formación profesional docente.

En cuanto a la formación docente, el Ministerio de Educación indica: Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Se deben desarrollar competencias específicas dentro del marco educativo para los profesores, eso determina acciones que van encaminadas con las prácticas pedagógicas y a favor de los estudiantes; pero estas competencias deben estar orientadas en cursos de capacitación de acuerdo a los criterios educativos y perfilados por el Ministerio de Educación, lo que muchas veces dificulta cubrir a todos los profesores del país; por ello las instituciones educativas deben orientarse de mejor forma y buscar la capacitación con expertos o profesionales de la pedagogía.

Los profesores muchas veces ya conocen algunas técnicas, pero no las aplican o la falta de estímulos para realizar metodologías más adecuadas con el proceso de aprendizaje les devuelven a la clase magistral; el momento en que la planificación de clase determina procesos o métodos activos los docentes van a encontrar nuevas alternativas de trabajo para los estudiantes, la atención dejaría de estar fija en el pizarrón de clase y habría mayor participación por parte de los estudiantes; estas técnicas son las que se deben tomar en cuenta siempre, y para ello los profesionales deben estar cada vez más capacitados para trabajar con ellas o utilizar las TIC's que le permitirán adquirir la información de una manera más eficiente y rápida.

1.2.2.1.3.- Formación técnica.

La Consultora Cifra (2012), en lo que respecta a la formación técnica indica que en la formación docente se plantea un problema específico: se forma a los futuros formadores. Si los docentes que egresan no logran `recuperar` lo que no tenían en términos de bagaje cultural durante los cuatro años de formación docente, eso significa que los nuevos docentes tendrán menos capital cultural para transmitir a las nuevas generaciones, y será muy difícil revertir una tendencia negativa que afecta a toda la sociedad.

La dualidad entre los profesionales que egresaron anteriormente con los actuales está abriendo una brecha significativa; esto determina a que las nuevas técnicas de investigación

han cambiado y el profesor debe estar actualizado de manera permanente para establecer el vínculo entre lo anterior con lo actual; hay que destacar también que no todo lo que es nuevo descarta a lo antiguo.

1.2.2.2.- Formación Continua.

Moliner, et al. (2013) sobre la formación continua dice: desde el Estatuto de Profesionales de la Educación [...], se señala como objetivo prioritario de la formación en servicio, contribuir a la mejora del desempeño profesional mediante la actualización de conocimientos relacionados con la formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

En realidad el objetivo principal es estar al día con las nuevas tecnologías de la comunicación, precisamente para poder trabajar de manera directa en un mundo globalizado con la información que se emiten desde otros países que puedan servir a la formación de los educandos; el profesor como profesional de la educación siempre debe estar actualizando los conocimientos, no solamente científicos, sino también pedagógicos o académicos; ya que el proceso educativo está en permanente cambio, buscando nuevas alternativas y mejorando los sistemas.

La formación del docente es fundamental en cada aspecto de la vida educativa institucional; ya que en su formación inicial el docente debe conocer procesos básicos para la enseñanza; pero asimismo desarrollar aspectos técnicos como el currículo, el sistema de evaluación, precisar acciones encaminadas a una atención más personalizada con los estudiantes para alcanzar mejores logros; todos estos aspectos deben ser estudiados de manera permanente, en una capacitación continua, porque cada día se van adquiriendo conocimientos que no se estudiaron en las universidades, o que en la realidad hay situaciones distintas.

En la actualidad se siente a los estudiantes más inquietos, la educación tradicional o conductista ya no funciona como antes; por lo tanto se requiere de metodologías diferentes, de técnicas que motiven a los estudiantes a buscar un contenido y a desarrollar destrezas, por lo que investigar sobre metodología educativa a través de diferentes fuentes del conocimiento, permitirá al profesor estar en la vanguardia, aplicando nuevas tecnologías de comunicación, conociendo el pensamiento de los jóvenes y sus requerimientos, para apoyarlos, para sacarlos adelante.

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

Grau Company, et. al. (2009) citan a Medina y Domínguez (1989), quienes consideran la formación del profesorado como la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar crítica, reflexiva y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento-acción innovador, trabajando en el equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común. Además plantean la necesidad del profesor como un sujeto reflexivo e innovador, cuya formación se desarrolle en el contexto de su trabajo, junto con el resto de sus compañeros; abogan, también, por el trabajo colaborativo entre los profesores de una misma área o centro, como mejor camino de formación profesional. (p. 13)

Si bien las planificaciones anuales que se hacen al inicio del año lectivo van modificando y actualizando contenidos de los conocimientos, es importante que los profesores actualicen también su currículo, a través de cursos de capacitación permanentes porque estos permiten mejorar los sistemas de aprendizaje; en la actualidad se ha establecido continuar con aspectos pedagógicos constructivistas, señalando el proceso de la pedagogía holística que integra a todos los paradigmas educativos y estos responden a las necesidades de los estudiantes, pero no todos los aspectos son adecuados para el proceso, muchas veces es necesario que el profesor utilice el modelo conductista o cognitivista para entregar una información valiosa, en otros es necesario establecer técnicas activas de aprendizaje como la investigación directa por parte del estudiante; además también existen etapas del proceso de aprendizaje que deben seguir un ciclo tanto de apertura como de cierre.

Esta metodología del ciclo de aprendizaje, se maneja en la actualidad al criterio del Psicopedagogo David Kolb, quien tomando en cuenta los parámetros expresados por grandes pensadores como Piaget, Vigotsky, Ausubel, Brunner entre otros, dispone un proceso en que el estudiante debe seguir una línea de aprendizaje con la mediación del tutor; algunos profesores desconocen este procedimiento, otros solamente lo han escuchado y todavía en los colegios no se está aplicando como se lo ha dispuesto en el sistema educativo.

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

Toda profesión tiene un perfil profesional que permite identificar las características del individuo que se requiere para el trabajo, fuera de la línea axiológica o de valores y la ética profesional, un docente debe tener vocación; la dura tarea de educar y formar es bastante difícil, formar personas conlleva mucho tino y sabiduría, si un docente no está preparado para jornadas largas o extenuantes, ya que su proceso educativo no es solamente dentro de la institución educativa sino también en la calle, en la casa, no puede considerarse como un profesor con vocación.

Pero al considerar estos aspectos personales, internos del maestro, hay que determinar ciertos tipos de formación que debe solventar el proceso educativo, la vocación es importante, quizá la base, pero sin una adecuada formación profesional de nada serviría ser profesor, ya que no tendría las herramientas necesarias para enseñar a aprender o para aprender a aprender.

Formación metodológica:

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Formación tecnológica:

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación didáctica específica:

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

Formación sobre la propia profesión:

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Martínez y Sánchez (2013) señalan que la tarea del profesor está en buscar las mejores herramientas para desarrollar las destrezas, las habilidades, las competencias, los logros y alcanzar los objetivos de la educación; requiere de preparación continua, requiere de capacitación con temas de vanguardia y requiere de un profundo amor por la enseñanza a la niñez y a la juventud.

1.2.2.5.- Características de un buen docente.

De la Luz y Caballero (1991), opinan que: “educar no es dar carrera para vivir, sino temprar el alma para la vida. Instruir puede cualquiera, educar, solo quien sea un evangelio vivo”.

Tomando en cuenta a lo que dice José de Luz y Caballero, pedagogo cubano, creo que encierra en estas dos frases todas las características del buen docente; primero saber que educar es templar el alma de los educandos para que puedan vivir en armonía con la sociedad y la naturaleza; deben saber enfrentar los problemas y guiar a los necesitados; más para alcanzar este objetivo el maestro debe demostrar con su ejemplo, ser un evangelio vivo que permita su ejemplo de honestidad, trabajo, desinterés y entrega alcanzar los más nobles ideales de la educación formación de la niñez y juventud.

Lozano M, (2011) menciona algunas características propias del profesor, y estas serían las cualidades más relucientes de un maestro.

En lo personal:

- Cordialidad y cercanía
- Entereza y autoridad
- Paciencia
- Entusiasmo y entrega
- Humildad
- Facilidad de comunicación
- Creatividad y decisión
- Ser abierto y reflexivo
- Capacidad de trabajo
- Seguridad en sí mismo

En lo profesional:

- Buena preparación y disposición a la formación continua
- Capacidad investigadora
- Habilidad manual
- Capacidad de organización y planificación
- Observador-orientador
- Capacidad de evaluación
- Motivador
- Responsabilidad

1.2.2.6.- Profesionalización de la enseñanza.

Eirin R., et al. (2009), manifiesta “bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión”. (p.2)

Como ya se dijo anteriormente, el proceso de aprendizaje permite desarrollar un aprendizaje significativo en los niños y jóvenes, pero sin el seguimiento adecuado del mediador o tutor, prácticamente no serviría este proceso, por ello el docente debe estar familiarizado con estos esquemas de trabajo, conocer a profundidad el ciclo de aprendizaje y la manera de actuar en cada una de sus fases.

1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo formativo.

Barrera A, (2011) cita a Hernández (2006) La relación del ser humano con el conocimiento, hoy en día está avanzando a pasos agigantados, esto implica tener que modificar y utilizar métodos de aprendizajes diferentes, herramientas diversificadas, practicas innovadoras que cumplan con las expectativas y demandas de los estudiantes, con la llegada de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, los paradigmas educativos dan un giro, para todos aquellos que tiene en sus manos la gran tarea de educar.

La tecnología es una simple pero excelente herramienta que facilita el aprendizaje, el desarrollo de las habilidades y las distintas formas de aprender, por ello, se puede afirmar que la capacitación y actualización docente en el uso de las TIC's es tan importante. Esta investigación aborda, la relación entre la capacitación y actualización sobre el uso del Programa Enciclopedia y la práctica educativa mediada por las TIC's.

Chiavenato I. (2007) menciona que la capacitación es un proceso educativo de corto plazo, es sistemático y organizado que permite a las personas desarrollar habilidades, competencias, y conocimientos específicos de trabajo o relacionados con la práctica y la conducta requerida por la institución.

Es así como, parte de los objetivos organizacionales a largo plazo, se considere importante desarrollar en las instituciones una filosofía de capacitación, que alineada a un plan estratégico logre su finalidad, motivar y potenciar el talento humano capacitándolos y actualizándolos para lograr estándares de calidad en los servicios que brindan, de tal manera, se considera que la capacitación es una inversión y no un gasto. Es trascendental el crecimiento y desarrollo profesional, por lo tanto es necesario actualizarse para estar acorde a las necesidades y adelantos tecnológicos.

Es importante que el docente tome conciencia de la calidad de su formación, no importa la asignatura que imparta, debe estar preparado y abierto a satisfacer las necesidades personales, profesionales y organizacionales. Por tal razón, se considera necesario seguir algunos pasos para detectar las necesidades de capacitación, el punto de partida es diagnosticar el estado actual, luego se realiza una planeación de la capacitación, a continuación se procede con la implementación y finalmente se culmina con la evaluación de los resultados de capacitación, que permitirá satisfacer las nuevas necesidades.

1.2.2.8.- Las Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC, en los procesos formativos.

Con el avance tecnológico a nivel mundial, es importante que los docentes se actualicen en la utilización de nuevas tecnologías de la información y comunicación conocidas como TIC's, la información a través de la internet permite enviar información a todos los rincones del planeta que tengan una conexión, es así que libros, informes, textos, argumentos, ensayos sobre cualquier tema puede ser encontrado a través de buscadores electrónicos; una biblioteca virtual tienen los mismos libros que la biblioteca física, pero la facilidad de acceso permite acudir rápidamente a la fuente de investigación; fuera de ello, también existen

comentarios o textos que ayudan a interpretar estos textos, por lo que los conocimientos se pueden ampliar o tener diversos criterios y tomar parte de alguno de ellos.

Los docentes deben conocer estas nuevas metodologías tecnológicas, para estar informados de los últimos avances en sus respectivas asignaturas, pueden encontrar modelos pedagógicos o paradigmas educativos, metodologías, técnicas y didácticas de educación que apoyen al proceso de interaprendizaje en el aula y por lo tanto fortalecerá el conocimiento de los estudiantes.

1.3.- Análisis de la tarea educativa

1.3.1.- La función del gestor educativo.

Álvarez, A. et.al (2003) citan a José María Veciana (2002) quien define que la función directiva como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras que orienta su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos de acuerdo con la toma de decisiones que confiere su poder” (p. 23)

Con relación a las instituciones educativas el gestor educativo es quien orienta y lidera la institución educativa es quien toma el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Es importante que el gestor educativo las decisiones a tomar las realice de forma participativa, los miembros de la comunidad educativa deben tener claro la visión y las metas institucional las mismas que deben estar alineadas a los objetivos individuales, esto permite tener coherencia con lo que uno piensa y practica en el quehacer cotidiano, hay que considerar que un buen gestor tiene la capacidad de gestionar presupuesto y hacer seguimiento de las finanzas, sabe que dirigir es organizar, dota de personal cualificado, facilita los recursos para que el personal trabaje, controla proceso y hace seguimiento de planes y estrategias para reconducir el accionar diario.

El gestor educativo como líder en las organizaciones educativas es capaz de reconocer los procesos centrados en la enseñanza aprendizaje por lo tanto debe tener la capacidad cognitiva de interacción, innovación, motivación, y participación ligada de calidad humana. Un modelo de liderazgo que se maneja en la actualidad es el liderazgo transformacional ya que impulsa y transforma procesos de calidad en la educación, además motiva para que sus

equipos tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades para que puedan auto dirigirse y logren un crecimiento profesional.

De igual manera, Álvarez, A. et. al (2003) cita a Bernal Agudo (2001), quien opina que los elementos característicos de un gestor educativo con liderazgo transformacional propuestos por Bernard Bass (1985), carisma, capacidad de transmitir confianza y respeto, consideración individual, presta atención a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación y aconseja, estimulación intelectual, favorece nuevos enfoques para viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia racionalidad y solución de problemas, inspiración aumenta el optimismo y el entusiasmo, tolerancia psicológica usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y para mejorar momentos duros.(p. 30)

Manuel Álvarez (1998), también citado por Álvarez, A. et. al (2003), señala que el gestor educativo tiene la capacidad de construir un *“liderazgo compartido”* cultura participativa los miembros están claros sobre la misión la visión y dan importancia a los valores corporativos; considera el *“trabajo en equipo”* como estrategia que produce sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización; dedica tiempo y recurso a la *“formación continua”* como parte fundamental del crecimiento personal y busca estrategias para comprometerlos con el uso de las nuevas tecnologías en su labor; considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el “representante Institucional” de la organización por lo tanto debe dar ejemplo de con su trabajo y ser coherente con la misión y la visión de la institución y los valores de la misma.(p. 30)

Un gestor educativo que es un líder transformacional busca convertir a sus colaboradores como líderes de la actividad educativo y lleva a cabo facilitando sus labores y acompañándoles a cumplir con sus expectativas personales académicas pedagógicas y de compromiso ético.

1.3.2.- La función del docente.

La función docente ha sido tratada desde diferentes perspectivas sean estas administrativas, pedagógicas, sociales y políticas, se ha debatido aspectos diversos, es así que Marqués P. (2011) cita a Inbemon Francesc, quien dice que es necesario considerar qué aspectos encierra el concepto de profesión y función docente, resaltando tres aspectos:

a) Se trata de una *actividad laboral* permanente y que sirve como medio de vida por lo tanto el profesor como profesional será sinónimo de profesor/a Trabajador/a.

b) Se trata de una *actividad pública* que emite juicios y toma decisiones en circunstancias sociales políticas y económicas determinadas, lo que significa que está enmarcado en un contexto determinado que lo condiciona, que por consiguiente requiere una formación específica en diversos conocimientos y capacidades.

c) Es una *actividad compartida*, la educación ya no es una tarea exclusiva de los especialistas sino que es un problema sociopolítico en el cual intervienen grupos y medios diversos.

Por lo tanto la función de un docente es el ejercicio de una tarea de carácter laboral educativo al servicio de una colectividad con unas competencias en la acción de enseñar, en la estructura de las instituciones en las que ejecuta su trabajo y el análisis de los valores sociales.

Un aspecto a considerar pero que tiene un riesgo es el querer que los conocimientos profesionales que debe poseer los docentes es un conocimiento polivalente que comprende distintos ámbitos, como el curricular, pedagógico, metodológico, el conocimiento sociocultural y socio científico pero quizá esta polivalencia se convierta en confusión, superficialidad y ambigüedad en el conocimiento.

Otra perspectiva que establece la función docente y que necesita un proceso concreto de formación es el conocimiento pedagógico especializado, que reúne características específicas como la complejidad, la accesibilidad y la utilidad social y que se legitima en la en la práctica profesional en una actividad laboral, este radica en el conocimiento de las disciplinas, en los procedimientos de transmisión de estas y en los factores intervinientes que lo condicionan, para ello es necesario el conocimiento previo, el contexto, la experiencia, la implicación de un determinado conocimiento profesional especializado, mismo que está ligado a la acción.

Es así que el contenido del conocimiento pedagógico especializado de la función docente puede ayudar a establecer de forma flexible marcos concretos para la formación del colectivo, por lo tanto la tarea del profesor se convierte en un rol de mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje, y su otra labor es la de conocedor disciplinar que demuestre la

capacidad de selección y análisis de acuerdo a la disciplina, el significado y la validez social y formativa.

En el proceso educativo es importante la competencia profesional que se da a través de la interacción en un contexto determinado, con un conocimiento adquirido, este concepto se aplica al hecho de saber reflexionar, organizar, seleccionar e integrar lo que puede mejorar para la práctica educativa, además la competencia es adaptable y transferible supone la capacidad de aprender de innovar y de comunicar los procesos de innovación, el docente desarrolla habilidades profesionales.

Estamos frente a una nueva cultura que propone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, ofrece nuevas forma de comunicación, la tecnología rápida y sin límite que sirve como herramienta para el trabajo diario, presenta nuevos valores y nuevas normas de comportamiento, esto repercute en el ámbito educativo ya que las necesidades de formación se extienden más allá de los profesionalizados, se entiende de esta manera que la formación es continua para hacer frente a los cambios que producen los entornos, la educación es informal se da a través de los medios de comunicación social, especialmente a través del internet, se va perfilando un nuevo modelo de escuela, la estructura tecnológica, organización y gestión de los centros aparecen entornos formativos en el ciberespacio que permite comunicaciones sincrónicas y asincrónicas, hay formación on-line, esto exige de nuevas competencias profesionales.

Por lo tanto el papel del formador hoy en día no es tanto enseñar unos conocimientos que tendrán vigencia limitada y estarán accesibles lo que un docente debe tener en cuenta la forma como ayudara a los estudiantes a aprender a aprender, de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades donde se desarrolle pensamiento crítico, reflexiones, análisis con actividades aplicativas, y aprovechando las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, hay considerar lo que se mencionó con anterioridad la educación está centrada en el alumno exige procesamiento activo e interdisciplinario construye su conocimiento no se limita a la simple memorización o repetición y deja de ser el receptor pasivo.

Frente a esta realidad los docentes deben utilizar múltiples recurso y técnicas metodológicas, se debe personalizar la acción docente, se debe desarrollar trabajo colaborativo entre colegas, desarrollar actitudes investigadoras, es así que el docente se convierte en un mediador de los aprendizajes de los estudiantes.

Marqués P. (2011) cita a Tebar (2003) quien menciona que el docente es un experto que domina los contenidos, planifica pero es flexible, establece metas, hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, meta cognición, regula aprendizajes evaluando progresos, fomenta el logro de aprendizajes significativos, fomenta la curiosidad intelectual, enseña qué hacer, comparte las experiencias de aprendizaje, atiende las diferencias individuales, desarrolla actitudes positivas como valores.

En este marco las funciones que debe desarrollar un docente es diagnosticar necesidades de los estudiantes conocer características individuales y grupales; preparar la clase, gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas, planificar objetivos, contenidos, actividades, recursos, etc. diseñar estrategias de enseñanza aprendizaje, utilizar herramientas tecnológicas; buscar y preparar materiales y recursos didácticos, utilizar los diferentes lenguajes disponibles.

Es necesario motivar al alumnado despertando el interés de los mismos, estableciendo un clima racional afectivo que proporcione niveles de confianza; docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad manteniendo la clase en orden, proporcionar información básica sobre los contenidos de la asignatura, fomentar el autoaprendizaje, debe ser formativa la participación y se tiene que realizar continuamente evaluaciones del aprendizaje mismas que pueden ser sumativa y formativa, además se debe ejercitar la autoevaluación, se debe fomentar la investigación en el aula con los estudiantes, el maestro tiene que desarrollo profesional continuo, colaborar en la gestión del centro controlando asistencia, boletines de notas actas, tutoría y seguimiento de los estudiantes.

1.3.3.- La función del entorno familiar.

En su investigación sobre la manera de estudiar el contexto familiar Parra Martínez J. et. al. (2011) dicen que es importante acercarse y abarcar la realidad social desde el ámbito de las Ciencias Sociales para comprender la función del entorno familiar, por lo tanto explican que el contexto familiar significa ese nexo presentado como influye o condiciona la conducta del ser humano.

Se puede apreciar posiciones de autores que consideran la familia como aparato ideológico de estado donde la familia reproduce a través de sus miembros el estatus, les proporciona estabilidad, desarrollo personal o bienestar psicológico, o que influye en el rendimiento escolar, la elección de estudios, etc.

La consideración de la familia como sistema se explica desde el primer momento en el que las ciencias sociales adoptan la teoría general de sistemas del campo de las ciencias de la naturaleza formulada por Ludwig von Bertalanffy. El sistema familiar está caracterizado por las constantes y estrechas interacciones que se dan entre sus elementos constitutivos, por la circularidad de esas interacciones, junto con lo que se denomina como equilibrio dinámico entre una tendencia al mantenimiento del sistema (homeostasis) y la continua transformación que genera por su dinámica (morfogénesis).

Respecto a los fines de la familia procede diferenciar entre las referidas al propio sistema familiar y las que hacen referencia al sistema social al que pertenece. En cuanto al propio sistema familiar procede señalar la satisfacción de necesidades (materiales, biológicas, psicológicas, sociales, educativas, etc.) y la socialización (educación, desarrollo personal-social, etc., teniendo como base un conjunto de creencias) de sus miembros.

En cuanto a las finalidades hacia el sistema social al que pertenece, el sistema familiar tiende a la mejora y desarrollo de la propia sociedad o comunidad a través de las funciones como la reproducción y emancipación de miembros en el caso de que se trate de una familia con hijos, la relación con otros sistemas familiares y la propia participación social.

La estructura o conjunto de interacciones que se dan entre los posibles subsistemas se manifiesta y aprecia fundamentalmente a través de tres procesos que propician su dinámica: la comunicación, la asunción y el desarrollo de roles y organización y gestión de normas.

Como conclusión, a este respecto, el sistema familiar, con unos fines, un conjunto de creencias, tiende al mantenimiento y mejora de la propia familia y la comunidad, mediante el desarrollo de la comunicación, el desempeño de roles determinados y la gestión organizada del ciclo vital, siendo capaz de generar procesos de socialización adecuados o inadecuados.

1.3.4.- La función del estudiante.

William, K. (1982) en el tema sobre la función del alumno en el proceso de estudio eficaz dice que el estudiante debe percatarse de la necesidad de adquirir por medio de su trabajo escolar, métodos de estudio eficaz, apreciar la necesidad de desarrollar interés en su trabajo, captar la importancia de la atención voluntaria y que es importante tener ideas claras, es así que a medida que aumenta la eficiencia el proceso de estudio es eficaz debe

preparar su trabajo escolar en menos tiempo y obtener un grado mayor de dominio de las asignaturas.

Las condiciones para estos logros es que el alumno adquiera métodos de estudio eficaz desarrollando su capacidad intelectual, buscando condiciones favorables y buscando un motivo que sea lo suficientemente fuerte para aprovechar la oportunidad de estudio, frente a estos aspectos el alumno debe aprender normas de estudio.

El estudiante como tal tiene derechos y deberes. Derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, debatir y no estar de acuerdo, siempre que lo haga con términos y modales adecuados al ámbito académico. Tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero y acatar las reglas de convivencia que democráticamente se establecieron.

Es así que los estudiantes que están comprometidos con el proceso de aprendizaje tienen que desarrollar las siguientes características:

Responsabilidad por su aprendizaje esto quiere decir que siempre hay un objetivo de aprendizaje realizan actividades para resolver el problema su aprendizaje es autorregulado y usan estándares de excelencia para evaluar cómo se ha logrado sus objetivos.

Cuando se habla de motivación por el aprendizaje los alumnos encuentran deleite y placer por lo que hacen, e incluso hay pasión por entender ideas, conceptos y resolver problemas.

Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo, de forma colaborativo porque entienden que el aprendizaje es social, son abiertos a las ideas de los demás, tienen la mente abierta para respetar lo que piensan los demás que no están de acuerdo con su perspectiva, son empáticos y tienen habilidad para detectar la fortaleza de sus compañeros, los estudiantes continuamente desarrollan y mejoran su aprendizaje porque buscan estrategias para resolver problemas.

Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado, por lo tanto debe desarrollar habilidades para evaluar fuentes de información de esa manera se potencia la capacidad investigativa y el pensamiento crítico, porque es capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas, a la vez le permite ser crítico

con su accionar por lo tanto debe reflexionar y autoevaluarse con comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él estudiante espera sean usados en su propia evaluación.

Frente a estos aspectos Chavarría, M. (2004) considera que en la actualidad es importante partir de un diagnóstico educativo mismo que refleja grandes cambios en la organización y administración escolar en relación con la comunicación diseño y distribución de la enseñanza, donde es necesaria la presencia de los padres en el acto educativo, el estudiante de sujeto pasivo pasa a ser sujeto activo con capacidad para discernir, seleccionar, analizar, utilizar y organizar la información, así el aprendizaje es significativo desde la comprensión, por lo tanto es importante la actitud y responsabilidad del alumno en el desarrollo educativo.

Otro aspecto a considerar es que la educación da más importancia a los procesos que a los contenidos por lo tanto se debe generar motivación para que el alumno pueda asumir responsabilidad en un mundo de constante cambio y responder a la incertidumbre sin olvidar que un elemento constitutivo de la educación es lo ético.

El sistema actual proporciona flexibilidad para pasar de ser un alumno presencial a serlo a distancia y para utilizar de forma autónoma una variedad de materiales por lo tanto las instituciones deben flexibilizarse integrar las tecnologías de información y la comunicación tienen que innovar y actualizar los sistemas tecnológicos, es así que al finalizar los estudios los alumnos tendrán las competencias necesarias para entrar en un mundo laboral.

1.3.5.- Cómo enseñar y cómo aprender.

La necesidad de una educación para el siglo XXI es integral, ya que promueve en los estudiantes un conjunto de logros y saberes tales como las habilidades, el conocimiento y las competencias necesarias para alcanzar éxito en la vida personal y en el trabajo por lo tanto es necesario contar con docentes capacitados, que posean las competencias y conocimientos necesarios para guiar el aprendizaje que han de construir los alumnos.

Aprendizaje centrado en el estudiante surge con un cambio de roles entendido de la mejor manera, el estudiante tiene mayor autonomía y responsabilidad, con la dirección del profesor en su nuevo rol de facilitador, le permite al estudiante construir conocimientos, lo empodera de la clase y lo estimula a realizar las investigaciones sobre el tema que se está

tratando, las tareas diarias y el estudio de problemas reales, con la conciencia que esta es la forma que le garantizará alcanzar los mayores logros en su aprendizaje, además el docente tiene que favorecer el contexto del aprendizaje, reflexionar sobre los resultados de aprendizaje, ejerce liderazgo mediante el respeto y consideración y fomenta el trabajo colaborativo.

Existen varios métodos para enseñar, considerando que educar abarca mucho más que el conocimiento teórico, es importante la práctica pedagógica, Chavarría (2004) dice que la “escuela nueva” o “escuela activa” revolucionó la metodología para la enseñanza-aprendizaje en la medida que los “**significados**” se descubren y se elaboran como resultados de participación activa del estudiante en sus propios procesos de aprendizaje de manera que los esquemas de conocimiento que ya poseen se enriquecen, se complementan, se destruye y reconstruye dando sentido a lo que se aprende, potenciando sus capacidades y enriqueciendo su cultura.

Las teorías del aprendizaje significativo tienen su más claro representante David Ausubel, psicólogo educativo quien a partir de la década de los 1960 realiza elaboraciones teóricas y estudios acerca de la actividad intelectual en el ámbito escolar.

El “**aprendizaje significativo**” deriva de una concepción constructivista del aprendizaje según la cual aprender es un proceso de elaboración -de construcción- del contenido cognitivo por parte del alumno que pasa por el descubrimiento, la selección la organización y la correlación de la información que recibe con sus esquemas mentales y conocimientos previos para transformarla en una adquisición cognitiva personal. El conocimiento nuevo que se genera en el aprendizaje significativo se da al relacionarlo con conocimientos anteriores, con aspectos de la vida cotidiana, con la experiencia vivida y las situaciones actuales.

La función del profesor es la de desarrollar en el alumno la capacidad de “**aprender a aprender**” mediante el cual los profesores proporcionan a los alumnos las herramientas que les permita ser responsables de su propio aprendizaje, y de esta manera comprender como aprenden mejor, cuáles son sus procesos de pensamiento y sus estrategias de aprendizaje. El objetivo del aprendizaje comprensivo como su palabra lo indica es facilitar a los estudiantes niveles de comprensión satisfactorios. Para facilitar procesos de comprensión y alinearlos a los legados de la escuela activa tenemos nuevos enfoques como los planteamientos de programación neurolingüística las inteligencias múltiples y la estimulación de los hemisferios cerebrales.

El reconocimiento de las inteligencias múltiples posibilita el respeto a la diversidad de los estudiantes, al respecto Gardner señala donde los individuos se diferencian es en la intensidad de estas inteligencias y en la forma en que se recurre a esas mismas inteligencias y se les combina para realizar diferentes tareas para solucionar problemas diversos y progresar en diferentes ámbitos.

Lo ideal es que en la educación se potencien todas estas inteligencias con actividades debidamente planificadas y se identifique diferentes modos de aprender por parte de los alumnos lo que debe conllevar a exigencias de pluralidad metodológica en los procedimientos de realización y evaluación del aprendizaje, potenciar el desarrollo de un tipo de inteligencia en detrimento de otras no posibilita una formación integral de los estudiantes, el currículo debe ser amplio, flexible e incitador por ejemplo considerar la estimulación de inteligencia emocional, de la estética, de la musical y no únicamente polarizado en la potenciación de la inteligencia numérica y o verbal.

Especialmente en la actualidad urge fortalecer las competencias afectivas en los estudiantes toda vez que facilitan el trabajo en equipo, evidenciar habilidades sociales, el autoconocimiento la capacidad de liderar con acierto entre otras ventajas el cociente emocional es tan importante como el cociente intelectual para garantizar el éxito de una persona.

1.4.- Cursos de formación

1.4.1.- Definición e importancia en la capacitación docente.

Capacitación docente significa actualizarse en los conocimientos, metodologías, técnicas y didácticas de la especialización para aplicarlas en el proceso de interaprendizaje; hoy en día las reformas educativas están ligadas a una difusión integral tanto en las aulas de clase, así como con la comunidad; involucrándose en el aprendizaje diario para alcanzar el objetivo de mejoramiento de la educación.

La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del estudiante y de su comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo para el buen vivir. Un proceso de capacitación, está orientado a fortalecer el desempeño del talento humano, se fundamenta en enfoques, principios, características, objetivos, metodologías y demás orientaciones inherentes al Currículo Nacional, como parte de la Reforma Educativa.

Gimeno J. (2009), al exponer que los cambios en el papel de la estructuración de la sociedad, el trabajo, la cultura y el sujeto, tienen importantes proyecciones para la educación; para el modo de concebirla, para la jerarquía de valores hacia lo que se cree ha de servir, para las prioridades de las políticas educativas, el entendimiento de la calidad educativa, el diseño de los currículos y los procedimientos de control de las instituciones.

Actualmente el cuerpo docente vive los efectos de una sociedad del conocimiento, utilización de nuevas herramientas tecnológicas, incertidumbres ante los cambios en los saberes de enseñanza, y la primacía de los valores económicos. El proceso permanente de reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de una determinada función, en este caso la docencia, podemos entenderlo como: formación o capacitación. No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación.

La capacitación busca ajustarse a las necesidades, solución de conflictos y expectativas de los diferentes actores de sistema educativo, a fin de contribuir a que éstos, estén cada vez más a la vanguardia para responder a los requerimientos educativos de alumnos, padres de familia y comunidad. Por ello la capacitación se presenta como una actividad permanente, flexible e innovadora que permita el desarrollo de procesos para asistir en forma permanente, oportuna y pertinente a los actores de los procesos educativos, dentro del nuevo proyecto de educación implantado por el Ministerio de Educación, se puede mencionar, a la autoevaluación institucional y a la evaluación y formación docente como estrategia para el cambio educativo.

Según el Ministerio de Educación, el Gobierno inicio con la evaluación obligatoria a docentes en ejercicio, parte del llamado Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER). Esta incluye una evaluación interna y una externa. El plan es completar este proceso en 4 años, evaluando cada año a 25% de los docentes en servicio.

Es importante hacer las evaluaciones anuales, para medir el grado de avance y significatividad que han tenido a lo largo de las diferentes capacitaciones, las mejoras de los procesos, por lo tanto, continuar con procesos agendados en proyectos, como es el Plan

Decenal, debe tener una evaluación de resultados permanente, porque al final de los 10 años, se tendrán resultados claros, precisos y concretos como punto de partida para alcanzar la excelencia educativa.

1.4.2.- Ventajas e inconvenientes.

Chiavenato, I. (2007) señala que la formación es una forma de educación y es preparación para la vida y por la vida. Considera que de las ventajas de la formación se prepara a la persona para un determinado trabajo, pero afirma que hay que diferenciar las distintas formas de capacitación, ya que el desarrollo profesional perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión, es decir busca ampliar y desarrollar a la persona para su crecimiento profesional en determinada área dentro de su organización. Por otro lado, tenemos la capacitación que para el autor es un proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual se desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos del trabajo que realiza.

El mismo autor menciona que una de los inconvenientes que puede afrontar una institución educativa, en cuanto a los cursos de formación o capacitación, es que absolutamente todos ellos son parte de una planificación previa, es decir, deberían estar dentro del plan anual operativo, pero en esa planificación se puede realizar un escogimiento de los cursos a realizarse y en ese análisis pueden algunos docentes considerar que están fuera los cursos de su competencia.

Se ha señalado ya, que la reforma de la formación docente es una pieza absolutamente importante en la transformación del sistema educativo pero, como se ha visto, su concreción está condicionada por una serie de desafíos originados en la dinámica misma del proceso de transformación que se constituyen también en *temas políticos* y organizacionales, que tienen que ver con la gestión o conducción de la reforma educativa y entre estos se destacan: Los intereses del docente como trabajador, los intereses del sector privado en la formación y el desarrollo profesional de los profesores.

1.4.3.- Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Juárez, J. (2007) cita a Cordeiro quien señala que la educación es el desafío primordial y afirma que ningún cambio cultural es posible sin la educación o en contra de ella. Las recomendaciones son claras para el desarrollo de Latinoamérica: educación integral y

continua, con base en un consenso entre los diferentes actores de la sociedad. Sin educación no puede haber el tan ansiado progreso de la región. Ciertamente que la educación es cara, pero más cara es la ignorancia. (p. 171)

La función primordial del docente es educar, lo cual significa mirar y sentir las necesidades sociales, culturales y humanas del estudiante, lo que implica un esmero total a su formación académico - personal, para que ambos interactúen la experiencia de aprender. Pues es así que satisfacer las necesidades del estudiantado con lleva una ardua labor profesional previa a la aplicación de la enseñanza de saberes, junto con esta un feedback continuo ligado a una nueva era tecnológica, digital y a una educación inclusiva, el docente debe aceptar los cambios para una formación profesional.

Rosales, C (2003) señala que como la actuación docente, la planificación didáctica, la naturaleza de los contenidos y los recursos de la misma metodología. Sobre todos y cada uno de ellos debe extenderse la actividad evaluadora, a fin de determinar de forma precisa y causal, cuales son los resultados de la instrucción. Ello permitirá determinar aplicar las posibles medidas de recuperación y perfeccionamiento, ya no al alumno sino también al profesor, la planificación, los contenidos, la metodología, y los recursos.

El diseño y planificación de actividades formativas debe iniciarse con el análisis y reflexión de planes curriculares y metodologías aplicadas a la enseñanza pues estas son la columna básica para determinar las posibles falencias o a su vez las proyecciones que a futuro se debe corregir para llegar a la excelencia, otro punto primordial es la evaluación al desempeño docente pues es necesario considerar que es un elemento en el cual se asientan todos los saberes formativos y de reflexión crítica hacia diferentes aspectos de la sociedad en la que vivimos.

Una evaluación permite promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

Una formación docente requiere de ciertas herramientas o recursos con los cuales facilitan al mismo a la obtención de información para ser analizada y comprendida, como es el uso de las TIC's en la cual se desarrollan nuevos materiales didáctico - pedagógico que ayudan como estrategias de enseñanza, pero un recurso que dentro de los docente no puede faltar es la habilidad y razonamiento crítico en cuanto a comprensión lectora.

Los profesores no pueden dejar de lado la importancia de una adecuada formación de ellos, que los inste a estar al día en su profesión, a un constante perfeccionamiento y a una búsqueda permanente de información que proporcione nuevas metodologías y para ello, la lectura es fundamental. Cada día más debe el profesor ejercer su rol teniendo en cuenta que son constructores de una sociedad del conocimiento y que esta tiene su incidencia en el aprendizaje de los alumnos y múltiples efectos en economía, política el medio ambiente y la cultura.

1.4.4.- Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación docente inicial y el desarrollo profesional continuo son elementos centrales de los diagnósticos educativos y han sido el centro de atención donde han intervenido las reformas con el fin de mejorar la calidad, lo que se pretende en las últimas décadas es fortalecer las competencias y la profesionalización de los docentes.

Por lo tanto es importante reflexionar que uno de los problemas de la educación actual es la formación del docente, pero también esta puede ser la mejor solución a los problemas educativos, es así que se puede comprender que la docencia es una de las profesiones difíciles ya que el rol del docente es trascendente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, por lo tanto se debe emprender políticas que posibiliten el desarrollo profesional.

Los docentes tienen como desafío plantear nuevas estrategias que les permita trabajar en diferentes contextos enfrentando diversas realidades sociales y culturales; el docente debe cambiar su rutina planteando un trabajo colaborativo con colegas para intercambiar experiencias y debe fortalecer su formación mediante el uso de espacios como son las redes sociales, foros, congresos o publicaciones.

Lurcovich, P. (2006) opina que los docentes deben tener conciencia de la importancia de tener una buena formación, en cualquiera de las áreas, ya que esto permitirá efectuar una labor de calidad, por lo tanto es necesario contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodología que permita reflexionar sobre el que hacer pedagógico. Es así que se ha podido comprobar que hay docentes que dominan su ámbito profesional pero se nota que están lejos del mundo académico, y de las tendencias en la enseñanza aprendizaje.

Como un aspecto a considerar como relevante en el día a día en el trabajo del docente es el manejo de estrategias de evaluación para que la misma no sea subjetiva sino que estén

alineadas a criterios y matrices de valoración porque de esa manera el accionar es transparente, además se debe evaluar constantemente considerando el momento inicial, haciendo conexión con el bagaje de conocimiento que posee el estudiante, capacidad de conectar con conocimientos anteriores, también se debe evaluar actitudes, errores conceptuales, etc. Esto permite que el estudiante conozca que está siendo evaluado y como puede mejorar reaprendiendo de sus errores.

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta útil para enfrentar los cambios y transformaciones que se experimenta en el sector educativo.

Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes. La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo, por lo tanto los docentes deben reflexionar sobre sus capacidades para de esa manera poder responder a esta sociedad que está en constante cambio.

Más allá de la importancia que reviste la necesidad de capacitarse, debe estar la voluntad y el compromiso firme del docente por mejorar cada día los sistemas educativos; apreciar las diferentes metodologías educativas y poner en práctica; hay que recordar al docente como un líder de equipo, no solamente de su trabajo sino que conduce a esa gran cantidad de jóvenes por el camino en busca del bienestar, de allí que su vocación inicia en un momento determinado, pero nunca termina.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1.- Contexto

La investigación sobre las “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio SEK - Los Valles”, se llevó a cabo a partir de noviembre del 2012. La institución educativa se encuentra ubicada en las calles Eloy Alfaro S8-48 y De los Rosales, sector San Juan de Cumbayá, ciudad Quito, en la provincia de Pichincha, fundamenta su accionar pedagógico como fruto de la experiencia de más de cien años de historia al servicio de la educación y tiene como finalidad la excelencia académica. La institución ofrece servicios educativos en los niveles Inicial, Educación General Básica, Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Internacional.

Su filosofía se sustenta en el siguiente ideario:

- a. *El alumno y su mundo son la medida de toda la vida y pedagogía de la institución, que le respeta como individuo atiende el desarrollo de sus actitudes personales y facilita su realización plena de manera que aprenda a ser feliz.*
- b. *La institución internacional SEK educa en y para la libertad acepta el desafío que esto supone y fomenta la responsabilidad personal del alumno ante sus propios actos.*
- c. *La institución internacional SEK no discrimina por motivo alguno a ningún miembro de su comunidad educativa.*
- d. *Promueve la conciencia de solidaridad del educando y estima el trabajo como el factor primordial de promoción de las personas.*
- e. *La institución internacional SEK, como unidad humana está abierta a toda experiencia educativa encaminada al logro de sus fines.*

La población estudiantil está integrada por alumnas y alumnos de clase socio-económica media-alta cuyos padres demandan servicios educativos de calidad. Actualmente se educan 650 estudiantes y son atendidos por una planta administrativa y docente de 80 empleados.

El enfoque educativo está sustentado en modelo pedagógico de tendencia constructivista y apoyando en un sistema tutorial que busca una educación personalizada para los estudiantes. Ofrece dos tipos de bachillerato el Bachillerato en Ciencias y a partir del próximo año el Programa del Diploma certificado por la organización del Bachillerato Internacional.

Los docentes tienen titulación en diferentes Carreras, no precisamente alineadas a la educación, alguno de ellos están iniciando estudios de posgrado en (maestrías) afines a la educación. Determinados docentes muestran interés por su desarrollo profesional y evidencian ser autodidactas el hecho de pertenecer al bachillerato internacional favorece la formación en determinados aspectos.

Histórico del Colegio SEK - Los Valles:

La Institución internacional SEK inicia su gestión en el año 1892 en España; posteriormente se proyecta internacionalmente con la creación de nuevos centros en los países hermanos de América. En Ecuador inaugura en la ciudad de Quito en 1984 el Colegio Internacional SEK – Ecuador - Quito, en 1986 inicia sus labores en Guayaquil con el Colegio Internacional SEK – Ecuador – Guayaquil y el primero de agosto del 2005, el COLEGIO EXPERIMENTAL BILINGÜE SEK - LOS VALLES, ofreciendo una nueva alternativa educativa con identidad propia.

La Directora Provincial de Educación y Cultura, Msc. Hipatia Freire de Espinosa mediante el acuerdo número 206, autoriza cambiar el nombre del Colegio de “Experimental Bilingüe Metropolitano“, por “Experimental Bilingüe SEK – Los Valles”.

El proyecto educativo en el cual fundamenta su accionar pedagógico es fruto de la experiencia de más de cien años de historia al servicio de la educación. Persigue como fin la excelencia académica, cuya manifestación más importante es el estilo de sus alumnos. Enuncia como metodología pedagógica, necesaria para alcanzar el éxito de una educación integral, la aplicación de un modelo tutorial propio.

El proyecto tiene como propósito entregar a alumnos, padres y profesores, una institución educativa de primera línea internacional, que ofrezca el más alto grado de excelencia humana y académica en la formación de los hombres y mujeres del mañana.

El Colegio consciente de la necesidad de reflexionar sobre los cambios sociales y las causas que los provocan, especialmente de buscar respuestas satisfactorias a los nuevos enfoques que deben darse en los sistemas educativos, cree necesario perfeccionar los procesos a través de la utilización de las tecnologías de la información y comunicación; mediante este mecanismo la institución, una vez más, afronta con decisión el compromiso contraído con sus alumnos de ofrecerles formación excelente que les permita, no sólo

desenvolverse en el mundo actual, sino estar plenamente preparados para asumir con éxito las demandas de este nuevo milenio donde están llamados a vivir.

Luego de presentado el oficio de petición para realizar dicha investigación, fue concedida la autorización por parte del Rector de la Institución, así, se procedió a aplicar el cuestionario diseñado para el efecto por la Universidad Técnica Particular de Loja. Posteriormente se motivó explicando las bondades de la investigación e instando a todos los docentes para que respondan de una manera honesta y objetiva.

A continuación se detalla la tabulación de los datos del mencionado cuestionario:

Tabla N° 1. Tipo de Institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0,0%
Particular	24	100,0%
Fiscomisional	0	0,0%
Municipal	0	0,0%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK- Los Valles

La información recopilada demuestra que los docentes encuestados reconocen que laboran en una institución particular, como es el Colegio SEK - Los Valles.

Tabla N° 2. Tipo de bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	23	95,8%
Bachillerato Técnico	0	0,0%
No contesta	1	4,2%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Se puede evidenciar que el Colegio ofrece el Bachillerato en Ciencias, sin perder de vista que en la actualidad se ha implementado el BGU, programa nuevo creado por el Ministerio de Educación, con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la EGB.

Entre las razones principales, para que se realicen estos cambios se considera la necesidad de un nuevo programa de estudio, porque anteriormente existían varias especializaciones. Otra de las razones para reflexionar es que los planes y programas estaban desactualizados, es decir que los anteriores programas carecían de articulación con los niveles de EGB y la Educación Superior.

Por lo tanto, los estudiantes conocerán un grupo de asignaturas centrales, que hoy se las denomina como tronco común, lo cual les permitirá alcanzar ciertos aprendizajes esenciales, además los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico. Al escoger el Bachillerato en Ciencias acceden a asignaturas optativas, que les permitirá profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Tabla N° 3. Por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente

	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0,0%
No	8	33,3%
No contesta	16	66,7%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Se considera si los docentes conocen el accionar de los directivos institucionales para saber si están gestionando el Bachillerato Técnico bajo las siguientes figuras:

a) Agropecuario, b) Industrial, c) de Comercio, Administración y Servicios, d) Polivalente, e) Artísticos.

Frente a esta interrogante, los docentes encuestados no contestan en un 66.7 %, esta situación confirma que se desconoce que la Institución esté interesada en un Bachillerato Técnico, ya que su interés es implementar los programas del Bachillerato Internacional porque ya está acreditado el Programa del Diploma y existe interés por implementar el Programa de Años Intermedios y el Programa de Educación Primaria.

Es importante considerar el nuevo programa creado por el Ministerio de Educación que tiene como objetivo preparar a los estudiantes para la vida, la participación en una sociedad democrática para un mundo laboral o de emprendimiento y está diseñado para que los estudiantes puedan continuar con la educación Superior, es así que el Bachillerato Técnico

permitirá adquirir aprendizajes básicos comunes del BGU, además desarrollarán competencias específicas de la figura profesional que haya elegido el educando, utilizará un currículo de competencia para lograr bachilleres técnicos polivalentes y con especialización. Si hacemos una retrospectiva de lo que ofrecía el Bachillerato Técnico se puede concluir que no había opciones de educación superior, pero con la actual reforma los estudiantes tienen la posibilidad de acceder a otras especialidades.

2.2.- Participantes

Para continuar con el proceso de investigación, el Sr. Rector de la Institución, Ing. Marcelo Chacón, proporcionó a través de su Secretaria, Sra. Elsie Machuca, la nómina de Docentes del Colegio SEK-Los Valles que imparten clases en el Bachillerato, es así que el instrumento de recolección de información-cuestionario fue aplicado a 24 personas, quienes conforman la totalidad de la población encuestada.

Tabla N° 4. Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	12	50,0%
Femenino	12	50,0%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

En el Colegio SEK – Los Valles el personal docente de Bachillerato está integrado de forma equitativa en cuanto a género, considerando que la mitad pertenece al género femenino y la otra mitad al género masculino; como lo manifiesta en el artículo de la UNESCO sobre la “Igualdad de Género”, “la búsqueda de la igualdad de género es un elemento central de una visión de la sostenibilidad en la cual cada miembro de la sociedad respeta a los demás y desempeña un papel que le permite aprovechar su potencial al máximo”.

Es así que podemos inferir que en las diferentes sociedades del mundo, la mujer siempre ha estado marginada, sin embargo en la actualidad, desde el proceso de educación, se habla de la igualdad de género dando la posibilidad de que indistintamente el hombre y la mujer tengan los mismos derechos, esto potencia las capacidades de cada género, lo cual beneficia para consolidar una sociedad más justa y equitativa.

Tabla N° 5. Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	20,8%
Casado	15	62,5%
Viudo	0	0,0%
Divorciado	4	16,7%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

El mayor porcentaje del personal es casado; sin embargo, el estado civil no influye sobre los procesos educativos, ya que el trabajo profesional determina actuaciones directas con la profesionalización y el desempeño institucional.

Tabla N° 6. Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	4	16,7%
De 31 - 40 años	6	25,0%
De 41 - 50 años	12	50,0%
De 51 - 60 años	0	0,0%
De 61 - 70 años	0	0,0%
Más de 71 años	0	0,0%
No Contesta	2	8,3%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

El mayor porcentaje que hace referencia a la edad de los docentes corresponde a la comprendida entre 41 y 50 años, que es una edad madura, cuentan con mucha experiencia y un amplio bagaje de conocimientos, sin embargo son los más propensos para retirarse de la carrera docente ya que su edad está cercana a su jubilación. El menor porcentaje equivale al 16.7%, que comprende entre las edades de 20 a 30 años, es decir son maestros que recién se inician en la carrera de la docencia y aún no cuentan con mucha experiencia; así mismo, el 25% corresponde a la edad comprendida entre 31 y 40 años, siendo ésta la edad propicia para mejorar la calidad del docente, ya que está en la edad ideal de capacitarse para mejorar sus competencias.

Tabla N° 7. Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	19	79,2%
Técnico docente	0	0,0%
Docente con funciones administrativas	4	16,7%
No contesta	1	4,1%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

El mayor porcentaje ejecuta únicamente su labor de profesor y el 16,7 % desempeña, a más de la docencia, funciones administrativas. De acuerdo a la experiencia y por las necesidades organizacionales, los maestros desempeñan cargos de Coordinación, Asesoramiento Pedagógico, Dirección de Estudios y Sistemas.

Tabla N° 8. Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	19	79,1%
Nombramiento	1	4,2%
Contratación ocasional	3	12,5%
Reemplazo	0	0,0%
No contesta	1	4,2%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

El 79,2 % corresponde al periodo de contratación indefinida, lo cual genera bienestar y estabilidad en el personal. El 12,5 % corresponde a contratación ocasional de maestros, que luego de cumplir el periodo establecido, de 2 años, podrán continuar con sus labores si existe el acuerdo entre las partes y se firma un contrato indefinido.

Tabla N° 9. Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	24	100,0%
Medio Tiempo	0	0,0%
Por horas	0	0,0%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Se evidenció que todos los maestros trabajan a tiempo completo en la jornada diaria dentro de la institución, lo que permite un panorama más extensivo de trabajo para dedicarse a

actividades curriculares como calificación de tareas o evaluaciones, tal como es la propuesta del Ministerio para las instituciones educativas.

Tabla N° 10. Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	95,8%
No	1	4,2%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

La mayoría de los docentes imparte una asignatura que tiene relación directa con su formación profesional; sin embargo, no es inconveniente para algunos docentes que puedan impartir clases sobre temas o asignaturas que conocen, aunque su formación profesional sea distinta; muchas veces los ingenieros pueden dictar clases de matemáticas o física, porque potencialmente su preparación tiene relación, lo importante es que aprendan herramientas pedagógicas para aplicar en clases.

Tabla N° 11. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero de bachillerato	14	58,3%
Segundo de bachillerato	17	70,8%
Tercero de bachillerato	12	50,0%
Total		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

La mayor parte de docentes, que corresponde al 70,8 %, imparte su cátedra al Segundo Año de Bachillerato; el 58,3 % imparte al Primer Año de Bachillerato y el 50 % al Tercer Año de Bachillerato, llegando a la conclusión que los maestros imparten su cátedra en los tres años; es notorio que un docente pueda dictar clases en primero de bachillerato y también en los cursos superiores, por la secuencia de contenidos que tienen las asignaturas.

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 coexiste en estrecho vínculo el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce

dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio, (Hernández 2006) citado por Jaramillo F. (2013). Tiene las siguientes características:

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

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.

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 el soporte de métodos de orden *cualitativo* puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los autores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia establecer puntos de reflexión positivos y negativos para determinar las reales necesidades de formación.

Entre los métodos teóricos de investigación se relacionan y complementan sin embargo los más afines a la naturaleza de la investigación son los siguientes:

Método Analítico:

Se aplicó el método analítico, ya que desde el marco teórico como en las encuestas se desglosaron todos los componentes principales para comprenderlos, como se nota a lo largo

del trabajo de investigación, los comentarios siempre expresan la relación entre el objeto de investigación y al análisis de los hechos, así como en el análisis de resultados de las encuestas se determina la situación de lo manifestado por el encuestados.

Método Deductivo:

La aplicación del método deductivo en este trabajo de investigación, se hace presente cuando una teoría específica es observada y argumentada con criterios que permiten la reflexión de los hechos; por ejemplo en el marco teórico se establece más esta relación por cuanto las apreciaciones de los tratadistas o pedagogos expresados en las citas permiten desarrollar un pensamiento más complejo, se deducen criterios, muchos coincidentes con el pensamiento de la investigadora, y otros quizá solamente enunciados que permiten aclarar una situación en particular.

Método Hermenéutico:

Cuando se observan los datos, las estadísticas o las apreciaciones de los expertos, existe la tendencia a dar una opinión o mejor todavía a interpretar lo que manifiestan; como se ha podido notar a lo largo de la investigación, estas interpretaciones son de las observaciones sobre algunas teorías; este método por su naturaleza se aplica en todo momento.

2.4.- Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1.- Técnicas de investigación.

Encuesta:

Se aplicó la encuesta a los docentes de bachillerato del Colegio SEK – Los Valles para conocer su opinión con respecto a la situación académica y pedagógica personal e institucional.

2.4.2.- Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de la recolección de datos en el presente estudio se utilizó el cuestionario; su construcción, aplicación y tabulación poseen un alto grado científico y objetivo. El cuestionario de la presente investigación consideró preguntas abiertas para conocer con mayor propiedad la percepción y realidad de los docentes investigados, se

fundamentó en un proceso de validación realizado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.- Recursos

2.5.1.- Talento Humano.

El talento humano utilizado en la presente investigación fue el grupo de 24 docentes que imparten clases en el Bachillerato, las autoridades y la investigadora.

2.5.2.- Materiales.

- Materiales de oficina: papel, tinta carpetas, copias formato de encuesta, impresiones, empastado.
- Equipos informáticos: internet, laptop, flash memory, impresora, cámara fotográfica.
- Movilización, transporte.

2.5.3.- Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Colegio Internacional SEK - Los Valles.

2.5.4.- Económicos.

N°	CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO U.	COSTO TOTAL
	<u>Materiales de Oficina</u>			
1	Suministros de oficina (papel, Tinta, carpetas, etc.)	1 resma de papel Bond 2 Esferos 1 Borrador 3 Anillados	\$ 4,00 \$ 0.50 \$ 0,25 \$ 2,00	\$ 4,00 \$ 1,00 \$ 0.25 \$ 6,00
2	Impresiones			
3	Copias	150 Copias	\$ 0,05	\$ 7,50
4	Empastado	1 empastados	\$ 30,00	\$ 30,00
	SUBTOTALES			\$ 48,75
	<u>Equipos Informáticos</u>			

5	Internet		\$ 10	\$ 10
6	Depreciación de equipos informáticos			\$ 50
	SUBTOTALES			\$ 60,00
	<u>Movilización</u>			
9	Transporte	8 Taxis	\$ 3,00	\$ 24,00
	SUBTOTALES			\$ 24,00
	<u>Gastos de grado</u>			
10	Pago por dirección y derechos de grado.			
	SUBTOTALES			
	TOTAL DE GASTOS			\$ 132,75

2.6.- Procedimiento

Los pasos necesarios para realizar esta investigación fue la identificación y delimitación del tema de proyecto: ***Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Colegio SEK - Los Valles***, planteado por la Universidad Técnica Particular de Loja, luego con la selección del colegio a ser investigado se aplicó la encuesta, previo a esto se presentó una carta para solicitar el permiso para realizar el trabajo investigativo.

Hasta tanto se continuaba con la investigación del marco teórico que son puntos específicos dispuestos la Universidad; una vez completados los datos científicos y teóricos se procedió con la tabulación de las encuestas, esta se elaboró a través de la matriz de resultados.

Los resultados se permitieron la construcción de tablas estadísticas, análisis, diagnóstico y discusión de resultados; con estos antecedentes más precisos se procedió a determinar las conclusiones y recomendaciones, determinando como factor principal y corroborando lo establecido en el tema de investigación que debía diseñarse un curso de formación y capacitación docente, el mismo que se encuentra detallado en la propuesta.

Se desarrollaron dos asesorías presenciales para revisión de la investigación por parte del Tutor para las respectivas sugerencias, luego se realizaron las correcciones, y la revisión final para que el Director autorice el anillado. Luego se entregó el borrador de la tesis a los miembros del Tribunal para que se apruebe y se pueda realizar las últimas correcciones, finalmente se realizó la reproducción y empastado de la tesis.

Todo esto se lo cumplió de acuerdo al cronograma de trabajo que estableció la Universidad Técnica Particular de Loja.

Luego de lo mencionado, se espera que el Colegio SEK – Los Valles pueda desarrollar el curso de formación, con miras a enriquecer los conocimientos, que beneficien en crecimiento personal y profesional de los docentes de la institución.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

La evaluación o diagnóstico de necesidades es el primer paso para mejorar la calidad de educación en una entidad educativa debido a que se han producido grandes cambios en las últimas décadas, por lo tanto es importante estar preparado para los retos del futuro, de dicha manera se deberá buscar alternativas eficientes para satisfacer los desafíos actuales como la globalización, el desarrollo científico y tecnológico, de esta manera se requiere que un docente esté capacitado en conocimientos, habilidades y competencias profesionales.

La encuesta como instrumento de recolección de datos fue un método eficaz ya que permitió recolectar información en un tiempo corto y fue de mucha utilidad ya que tiene un alto grado científico y objetivo. Es así que el cuestionario de la presente investigación consideró los siguientes aspectos:

3.2 Análisis de la formación

Tabla N° 12. Nivel más alto de formación académica

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0,0%	0	0,0%
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,0%	0	0,0%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	9	37,5%	8	33,3%
Especialista (4to nivel)	0	0,0%	1	4,2%
Maestría (4° nivel)	3	12,5%	3	12,5%
PHD (4° nivel)	0	0,0%	0	0,0%
Otro Nivel	0	0,0%	0	0,0%
No contesta	0	0,0%	0	0,0%
Total		50,0%		50,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Gran parte de los docentes tienen el título de tercer nivel, como licenciados, ingenieros, arquitectos, economistas, etc. El 25% corresponde a docentes que se han formado en Maestrías, logrando el cuarto nivel. Finalmente el 4,2%, corresponde a un docente especialista.

Tabla N° 13. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	16	66,7%
Doctor en Educación	0	0,0%
Psicólogo educativo	0	0,0%
Psicopedagogo	0	0,0%
Otra ámbito	0	0,0%
No contesta	8	33,3%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

La mayor parte de los docentes son licenciados en el ámbito educativo, aspecto positivo, ya que es importante la profesionalización de la enseñanza, así lo señala Eirin, R. et al. (2009), quienes dicen en el artículo “Desarrollo profesional y Profesionalización”, que la profesionalización docente, más allá de ser una posesión individual del conocimiento experto del dominio de habilidades, es “un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar, no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión” (pág.1)

Tabla N° 14. Su titulación tiene relación con: otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	5	20,8%
Arquitecto	0	0,0%
Contador	0	0,0%
Abogado	1	4,2%
Economista	0	0,0%
Médico	0	0,0%
Veterinario	0	0,0%
Otras profesiones	3	12,5%
No contesta	15	62,5%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Se puede evidenciar que un porcentaje mínimo los docentes tienen la titulación de Ingeniería, en una cantidad inferior son titulados en otras profesiones, cabe recalcar que al ser profesionales en otras áreas, es necesaria la formación en Ciencias de la Educación para que logren un mejor desempeño en su accionar, ya que es indispensable el

aprendizaje de habilidades básicas y conocimientos que permitirán el desarrollo profesional como docente; por lo tanto se requiere de un proceso continuo en la profesionalización, debido a que parte de la labor que realizan exige de dichos conocimientos para alcanzar una educación de calidad.

Tabla N° 15. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	7	29,2%
Otros ámbitos	2	8,3%
No contesta	15	62,5%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Los docentes que poseen titulación de postgrado corresponden a un porcentaje del 29,2%, evidenciándose que solamente el 8,3 % corresponde a una menor cantidad que se han especializado en otras profesiones. En conclusión, la mayor parte de docentes que pertenecen al 62,5% no tienen estudios de Cuarto Nivel, como se mencionó anteriormente, el docente, desde su formación inicial hasta su jubilación debe actualizarse permanentemente y prepararse para los retos de la educación del siglo XXI, misma que exige de estrategias y metodologías innovadoras que satisfagan las necesidades actuales.

Tabla N° 16. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	75,0%
No	3	12,5%
No contesta	3	12,5%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Tabla N° 17. En qué le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	14	58,3%
PHD	4	16,7%
No contesta	6	25,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Al cuestionar a los docentes si les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, se registran los siguientes resultados: las tres cuartas partes del equipo docente confirma su interés de hacerlo; el porcentaje restante se divide equitativamente entre los que no están de acuerdo y los que no contestan. Para concluir con este cuestionamiento, a los docentes que dieron una respuesta positiva se les preguntó en qué les gustaría formarse, notándose que a la mayoría se inclina por realizar estudios en una Maestría y el menor porcentaje se inclinan por formarse en un PHD.

Tabla N° 18. Número de cursos a los que ha asistido en los últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
1 curso	6	25,0%
2 cursos	3	12,5%
3 cursos	5	20,8%
4 cursos	2	8,3%
No contesta	8	33,3%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Tabla N° 19. Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0 - 25 horas	7	29,2%
26 - 50 horas	2	8,3%
51 - 75 horas	2	8,3%
76 - 100 horas	3	12,5%
Más de 100 horas	2	8,3%
No contesta	8	33,4%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Se evidencia que la cuarta parte de los docentes han asistido a un solo curso de capacitación y, tan solo dos docentes han concurrido a cuatro capacitaciones. Esto se considera como un aspecto desfavorable para la Institución, debido a que es necesaria la continua actualización de conocimientos, que hoy en día avanzan de forma acelerada, es así que surgen necesidades de formación en el campo científico, en métodos y estrategias de aprendizaje, uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, etc. que incidan en la práctica educativa.

En cuanto a la totalidad de horas de capacitación recibidas por los docentes, se constata que la mayoría ha participado en cursos de hasta 25 horas, cuatro docentes han tomado entre 26 y 75 horas, además cinco docentes han recibido cursos de capacitación con una duración mayor a 76 horas. Este es un aspecto positivo ya que los docentes están cumpliendo con su responsabilidad de actualizarse, de ampliar sus conocimientos para un mejor desempeño en sus funciones y de esta manera se promueve el desarrollo del talento humano.

Tabla N° 20 Hace qué tiempo lo realizó

	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5 meses	10	41,6%
6 - 10 meses	6	25,0%
11 - 15 meses	4	16,7%
16 - 20 meses	0	0,0%
21 - 25 meses	2	8,3%
Más de 25 meses	1	4,2%
No contesta	1	4,2%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Tabla N° 21. Lo hizo con el auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje
El Gobierno	0	0,0%
De la Institución donde labora	12	50,0%
Beca	0	0,0%
Por cuenta propia	9	37,5%
No contesta	3	12,5%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Continuando con los resultados de la encuesta, se contrasta que la mayor parte de capacitaciones fueron recibidas en un tiempo cercano comprendido en un periodo de 0 a 15 meses, de esta manera se evidencia que los docentes están comprometidos con su formación continua.

Otro aspecto positivo que arroja la información es que la institución en la que laboran, auspicia los cursos de capacitación, siendo ésta una de las políticas que promueve el Colegio SEK – Los Valles. Sin embargo, también se evidencia que un alto porcentaje de los docentes se ha capacitado por cuenta propia, lo que refleja que existe conciencia de las necesidades de actualizarse en el campo educativo.

Tabla N° 22. Ha impartido cursos de capacitación en los últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	25,0%
No	18	75,0%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Con relación a los cursos y capacitaciones impartidos por los docentes, se puede observar que las tres cuartas partes del equipo docente no ha lo ha realizado y tan solo la cuarta parte del grupo lo ejecutó. Ésta puede ser una debilidad, ya que son pocos los docentes cualificados para impartir conocimientos a través de un trabajo colaborativo.

Tabla N° 23. Para usted es importante seguir capacitando en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	100,0%
No	0	0,0%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Todos los docentes están de acuerdo con la importancia de continuar capacitándose en temas educativos. Como se mencionó en el capítulo anterior las reformas educativas van ligadas a una difusión integral, tanto en el aula de clase como en la comunidad, involucrándose en el aprendizaje diario para alcanzar el objetivo de mejoramiento de la educación, por lo tanto no es suficiente que el maestro concluya su formación en una universidad, sino que es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación para mejorar su metodología, sus enfoques pedagógicos, así como también el mejoramiento de las TIC's en la educación, de esta manera se ajustará a las necesidades y dará solución a las dificultades y expectativas del sistema educativo.

Tabla N° 24. Cómo le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	5	29,2%
Semipresencial	10	41,7%
A distancia	5	20,8%
Virtual-Internet	2	8,3%
Presencial y Semipresencial	0	0,0%
Semipresencial y Distancia	0	0,0%
Distancia y Virtual	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Tabla N° 25. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	5	20,8%
Fines de semana	12	50,0%
No contesta	7	29,2%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

La mayor parte de docentes prefiere recibir capacitaciones en modalidad semipresencial, en menor porcentaje les gustaría capacitarse en la modalidad presencial y a distancia, en cambio, dos docentes afirman que lo harían de forma virtual. Los fines de semana son el horario preferido por la mayoría de docentes para realizar dichas capacitaciones y el menor

porcentaje aceptaría hacerlo entre lunes y viernes. Con todo esto, se puede inferir que las diferentes modalidades son válidas cuando se trata de actualizar conocimientos, ya que los diferentes procesos tienen la misma finalidad.

Chavarría (2004) expone con certeza que “el verdadero educador ha de tener claro los valores que subyacen a su docencia y ha de ser fiel reflejo de ellos con el fin de hacerlos claros y apetecibles al educando” (pág. 145). Esto implica que un buen docente es el que inspira con el ejemplo, desarrolla el interés por aprendizajes significativos y avidez por aprender durante toda la vida.

Tabla N° 26. En qué temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	9	37,5%
Teorías del aprendizaje	2	8,3%
Valores y Educación	1	4,2%
Gerencia/Gestión educativa	5	20,8%
Psicopedagogía	4	16,7%
Métodos y recursos didácticos	4	16,7%
Diseño y recursos didácticos	2	8,3%
Evaluación del aprendizaje	3	12,5%
Políticas educativas para la administración	2	8,3%
Temas relacionados con las materias a su cargo	6	25,0%
Formación en temas de mi especialidad	8	33,3%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	33,3%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	8,3%
TOTAL		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Al mayor porcentaje de docentes encuestados le gustaría capacitarse en Pedagogía Educativa; de la misma manera prefieren capacitarse en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, al igual que en temas de su especialidad; más abajo aparece un grupo de docentes que indica que también es importante capacitarse en temas relacionados con la asignatura a su cargo; otras temáticas de interés son la Gerencia y Gestión Educativa, Psicopedagogía y Métodos y Recursos Didácticos. El menor interés de los encuestados es capacitarse en la temática de Valores y Educación.

Se considera como aspecto prioritario el conocimiento de modelos pedagógicos debido a que los mismos se operativizan en el aula sobre la base de las planificaciones curriculares, por lo tanto se evidencia la necesidad del estudio de paradigmas, enfoques, modelos, corrientes y tendencias, ya que conocer las concepciones teóricas y técnicas permitirán la aplicación de un currículo apropiado, mejorar las planificaciones curriculares desde perspectivas de cada uno de los modelos pedagógicos y finalmente se podrá evaluar el currículo y su planificación con mejores criterios técnicos y conceptuales.

Otra necesidad es el conocimiento de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, mismas que han evolucionado significativamente e inciden en el actuar de las sociedades actuales, por lo tanto, el docente tiene la necesidad de capacitarse para hacer frente e innovar la enseñanza a la que se incorpora la tecnología.

Tabla N° 27. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	17	70,8%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	12	50,0%
Falta de información	2	8,3%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	0,0%
Falta de temas acordes con su preferencia	1	4,2%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,0%
Aparición de nuevas tecnologías	0	0,0%
Falta de cualificación profesional	0	0,0%
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,0%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,0%
Requerimientos personales	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Continuando con la encuesta, se observa que los principales obstáculos que impiden que un docente pueda capacitarse es la falta de tiempo, aunque también es preponderante el alto costo de las capacitaciones. Sin embargo la menor parte de docentes considera que no existen temas acordes con su preferencia. Cabe recalcar que cuando surge una necesidad no existen obstáculos para alcanzar las metas propuestas, como se mencionó anteriormente, el docente tiene la obligación de seguir en un continuo proceso de profesionalización.

Tabla N° 28. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos / capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	11	45,8%
Falta de cualificación profesional	0	0,0%
Necesidades de capacitación continua y permanente	12	50,0%
Actualización de leyes y reglamentos	3	12,5%
Requerimientos personales	3	12,5%
TOTAL		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

La mitad de los encuestados considera que la necesidad de capacitación continua y permanente y la aparición de nuevas tecnologías son los principales motivos por lo que se imparten los cursos o capacitaciones. Frente a esta situación se ve necesaria la formación docente, ya que los nuevos desafíos exigen de nuevos saberes para transformar y utilizar estrategias que permitan mejorar la calidad de la educación.

Tabla N° 29. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	14	58,3%
El prestigio del ponente	4	16,7%
Obligatoriedad de asistencia	0	0,0%
Favorece mi ascenso profesional	6	25,0%
La facilidad de horarios	1	4,2%
Lugar donde se realiza el evento	0	0,0%
Me gusta capacitarme	7	29,2%
No contesta	1	4,2%
TOTAL		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Uno de los motivos primordiales por lo que los docentes han asistido a cursos o capacitaciones es porque existe una relación directa con su actividad y también por el gusto de hacerlo, sabiendo que eso favorece a su ascenso y desarrollo profesional, lo cual es muy positivo porque motiva e incentiva a un crecimiento personal.

Tabla N° 30. Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	1	4,2%
Aspectos técnicos/prácticos	4	16,7%
Ambos	16	66,7%
No contesta	3	12,5%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Cuando se participa en las capacitaciones se pretende alcanzar los objetivos, expectativas y necesidades de los implicados, es así que un aspecto importante es la manera cómo se dicta dichos cursos, evidenciándose que el equipo tiene una gran inclinación hacia aspectos teóricos y prácticos, por igual.

Tabla N° 31. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	91,7%
No	2	8,3%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Tabla N° 32 Conoce si la institución está propiciando cursos / seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	29,2%
No	17	70,8%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

La mayor parte del personal ha participado en capacitaciones, lo cual es muy positivo porque forma parte de la política de la institución, se considera importante velar por la actualización y capacitación de su personal, los docentes coinciden que a los cursos de capacitación a los que han asistido tienen relación con el programa del diploma del bachillerato internacional, además informan que todos los gastos cubre la institución, siendo éste otro de los aspectos relevantes.

Por el momento, la mayor parte del equipo docente no está informado sobre las futuras capacitaciones que tiene planificada la institución.

Tabla N° 33. Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	5	20,8%
Necesidades de actualización curricular	7	29,2%
Leyes y reglamentos	2	8,3%
Asignaturas que usted imparte	1	4,2%
Reforma curricular	3	12,5%
Planificación y programación curricular	3	12,5%
No contesta	8	33,3%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Continuando con el análisis, se evidencia que los cursos que se están desarrollando, tienen mayor relación con la reforma curricular, planificación, programación y con las necesidades de actualización curricular, esto se debe a que la institución se está alineando a cambios emprendidos por el Ministerio de Educación y Cultura.

Tabla N° 34. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	33,3%
Casi siempre	7	29,2%
A veces	8	33,3%
Rara vez	0	0,0%
Nunca	1	4,2%
No contesta	0	0,0%
Total		100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Se observa que los directivos de la institución fomentan la capacitación del profesorado, promoviendo la formación de los mismos, es así que los docentes tienen diferentes percepciones, la mayoría considera que siempre se fomenta la participación del profesorado, en menor porcentaje consideran que casi siempre y otro alto porcentaje piensa que a veces, por lo que se puede concluir que es positivo el apoyo de los directivos.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla N° 35. La persona en el contexto formativo

Pregunta	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivo/s de la institución educativa	0		0		4	17,0	10	41,7	10	41,7	0		24	100
2. Conoce las herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	4,2	4	17,0	7	29,0	7	29,0	5	20,8	0		24	100
3. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	4,2	1	4,2	9	37,5	8	33,3	4	17,0	1	4,2	24	100
4. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano por puesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	5	20,8	4	17,0	4	17,0	8	33,3	3	13,0	0		24	100
5. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	2	8,3	1	4,2	5	20,8	8	33,3	8	33,3	0		24	100
6. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1	4,2	0		3	13,0	10	41,2	10	41,2	0		24	100
7. Describe las funciones y cualidades del tutor	0		0		1	4,2	5	20,8	17	70,8	1	4	24	100
8. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0		1	4,2	1	4,2	14	58,3	8	33,3	0		24	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Para comprender la relación de la persona en el contexto formativo se debe analizar que es contexto, frente a lo cual se lo define como todos los factores tanto externos, como el medio físico y social donde se inserta la escuela, las características y demandas del ambiente socio-económico de los educandos y sus familias, también existen variables internas tales como los recursos, infraestructura, actores escolares, siendo estos factores los que condicionan de alguna manera su gestión y el accionar del equipo docente.

Con esta introducción podemos reflexionar sobre lo que se evidencia en el Colegio SEK - Los Valles con relación al tipo de liderazgo ejercido, la mayor parte de los docentes reconocen el tipo de liderazgo, este aspecto es muy positivo ya que es una fortaleza que trasciende porque el éxito de la institución educativa se lo consigue mediante un liderazgo,

considerando que el líder es una persona que inspira confianza y respeto, posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento.

De igual manera se puede evidenciar que más de la mitad de los docentes conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución, porque hay una cabeza que coordina, tiene un gran interés por los resultados, por la gente, desarrolla equipos de trabajo fomentando la participación, es así que se plantea, ejecuta, hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).

Se evidencia que la mitad de los docentes conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) -ámbito, escalafón, derechos y deberes-. Conocer estos aspectos beneficia a las instituciones porque su personal tiene clara la misión de formar seres humanos valorando la cultura, cumpliendo con los fines de la educación que orientan en el marco del Buen Vivir, por lo tanto es indispensable regirse a las leyes, normas y reglamentos.

De esta manera se puede constatar que existe una estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa), es así que dentro del reglamento interno del Colegio se pudo verificar que la Institución está conformada por un Administrador, los Directores de Estudio, los Coordinadores de los Departamentos, el Departamento de Sistemas y el Departamento Financiero.

Con relación al clima organizacional de la estructura institucional, se observa que el 82.4 % está analizando que existe motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo, es así que se generara un clima institucional, seguro, propicio para el trabajo, permitiendo un placentero desempeño en las funciones del docente.

El 91,6 % de los docentes tiene claras sus funciones y cualidades de tutor esto se debe a que la institución tiene como política un plan tutorial, donde se mantiene una fluida comunicación y se plantean estrategias de solución entre tutor, docentes, padres de familia y estudiante con el fin de solucionar a tiempo la diversidad de dificultades escolares. Se puede inferir que los docentes están informados sobre las nuevas características del currículo a ser aplicado en la institución, es así que el 81,6 % tiene claro los nuevos cambios del currículo, esto incide en la práctica de un aprendizaje significativo donde los contenidos serán trabajados con métodos y estrategias motivadoras e innovadoras.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla N° 36 La organización y la formación

Pregunta	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0		1	4,2	2	8,3	9	37,5	12	50,0	0		24	100
2. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0		0		1	4,2	8	33,3	15	62,5	0		24	100
3. Mi formación en TIC me permite mejorar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0		0		1	4,2	11	46,0	12	50,0	0		24	100
4. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0		0		4	17,0	5	20,8	14	58,3	1	4,2	24	100
5. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0		0		0		8	33,4	16	66,6	0		24	100
6. Realiza planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, plan de aula	0		1	4,2	1	4,2	1	4,2	21	87,5	0		24	100
7. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0		0		1	4,2	5	20,8	17	70,8	1	4,2	24	100
8. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0		0		2	8,3	5	20,8	17	70,8	0		24	100
9. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0		1	4,2	5	20,8	11	46,0	7	29,0	0		24	100
10. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0		0		2	8,3	7	29,0	14	58,3	1	4,2	24	100
11. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	8,3	0		1	4,2	8	33,3	13	54,0	0		24	100
12. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	4,2	2	8,3	2	8,3	9	37,5	10	41,7	0		24	100
13. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0		0		4	17,0	6	25,0	14	58,3	0		24	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Al realizar el análisis de la formación del docente hay que reconocer su rol, determinando que lo importante no está en lo que sabe, sino en la capacidad que tenga para enseñar y para aprender, por lo tanto, es necesaria la formación, capacitación, responsabilidad, metodología y estabilidad emocional para impartir una cátedra con calidez, calidad y con una gran condición humana puede llevar a cabo sus prácticas pedagógicas.

En la organización y formación docente se evidencia que el 87,5 % de los docentes conoce las diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, además el 95,8 % reconoce y conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente esto se pudo evidenciar en cada una de las aulas donde existe tecnología de punta, tales como pizarras digitales, infocus y computadoras touch, una biblioteca bien equipada y salas de videos; además un porcentaje similar confirma que el grado de formación en TIC les permite mejorar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes, sin dejar de lado que la tecnología sigue presurosa con su innovación

Se puede evidenciar que el total de los docentes posee una adecuada expresión oral y escrita, lo cual permite que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, como dice Prieto, D. (1999) opina que los educadores son seres de comunicación. La docencia es una profesión impregnada por lo comunicacional, existe la necesidad de interactuar. La tarea del educador es aportar para que otros se construyan y también irse construyendo.

Con relación a la actividad de realizar planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, plan de aula) el 91.7 % de los docentes contesta que cumple con esta actividad. Esto representa una fortaleza para la Institución, ya que la planificación, en cualquier ámbito u organización, permite cumplir con los objetivos planteados en los diferentes niveles.

Se considera necesario realizar un análisis sobre el nivel de planificación curricular macro donde se establecen y formulan las políticas generales de la educación, paso importante que está gestionando el Ministerio de Educación al tomar decisiones para que las Instituciones educativas testifiquen los cambios que se vive en el mundo contemporáneo, es así que se planteó las Políticas del plan Decenal 2006-2015, tomando en cuenta aspectos culturales, políticos, sociales que permitirán que las instituciones se organicen y orienten alcanzar objetivos planteados. La planificación micro curricular es la que permite realizar un seguimiento más detallado y de forma continua los planes y programas de estudio.

El 91.6 % de los docentes tiene claras sus funciones y tareas en el aula, al igual que su

formación profesional les permitirá orientar el aprendizaje de los estudiantes, de igual manera las tres cuartas partes de los docentes cuando tienen estudiantes de necesidades educativas especiales, la planificación la realizan de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva. Además se evidencia que el 87,3 diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.

La educación, como ámbito de trabajo, es muy trascendente, por lo que requiere de personas cualificadas con una preparación muy sólida, que tengan compromiso ético y una actualización permanente, ya que más allá del rol de transmitir contenidos, se necesita de docentes que actúen como mediadores del conocimiento con sus estudiantes o como facilitadores en el proceso de aprendizaje

Al continuar con el análisis, el 72,9% de los docentes confirma que diseña instrumentos para la autoevaluación de su práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor), debido a las exigencias actuales con el objetivo de mejorar la calidad de la educación. Además se necesita diseñar planes de mejora para la propia práctica, así lo confirma el 87,3% de los encuestados.

El 83,3% de docentes conoce técnicas básicas para la investigación en el aula, considerando que la educación posee un papel importante para construir una mejor sociedad, el docente debe ser crítico frente a su quehacer pedagógico, debe convertir las aulas en verdaderos laboratorios donde se desarrolle procesos de investigación, de esta manera contribuye a la formación integral, permitiendo indagar, analizar, reflexionar, interpretar, desarrollar pensamiento crítico, habilidades comunicativas, tener una mentalidad abierta y despierta el deseo por aprender toda la vida.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla No. 37 Tarea educativa

Pregunta	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0		0		1	4,2	8	33,3	15	62,5	0		24	100
2. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0		1	4,2	2	8,3	11	46,0	10	41,2	0		24	100
3. Analiza los factores que determina el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0		0		2	8,3	11	46,0	11	46,0	0		24	100

4. Analiza los factores que determinan la calidad de la enseñanza	0		1	4,2	4	17,0	13	54,2	6	25,0	0		24	100
5. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0		0		3	13,0	10	41,2	11	46,0	0		24	100
6. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0		0		1	4,2	10	41,7	13	54,2	0		24	100
7. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0		0		7	29,0	12	50,0	5	20,8	0		24	100
8. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0		0		3	13	13	54,2	8	33,3	0		24	100
9. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	4,2	2	8,3	4	17,0	8	33,3	9	37,5	0		24	100
10. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas /os y ayudarles en su solución	0		0		2	8,3	9	37,5	13	54,2	0		24	100
11. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0		0		0		8	33,3	16	66,6	0		24	100
12. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0		0		2	8,3	3	13	19	79,2	0		24	100
13. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi /s asignatura /s	0		0		0		9	37,5	15	62,5	0		24	100
14. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo - ciego, intelectual, mental, físico / motora, trastornos de desarrollo)	0		0		2	8,3	9	37,5	13	54,2	0		24	100
15. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0		0		2	8,3	2	8,3	19	79,2	1	4,2	24	100
16. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0		1	4,2	1	4,2	5	20,8	17	70,8	0		24	100
17. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	4,2	0		0		7	29,0	16	66,6	0		24	100
18. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario.....)	2	8,3	2	8,3	0		9	37,5	11	46,0	0		24	100
19. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	2	8,3	0		1	4,2	6	25,0	15	62,5	0		24	100

20. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0		0		3	13	8	33,3	13	54,2	0		24	100
21. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0		0		1	4,2	9	37,5	14	58,3	0		24	100
22. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0		0		2	8,3	12	50,0	9	37,5	1	4,2	24	100
23. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0		0		0		13	54,0	11	46,0	0		24	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Con respecto a la tarea educativa, el docente debe orientar y liderar en una institución, teniendo clara la visión y metas institucionales que de igual manera deben estar alineadas a los objetivos individuales, de esta manera existe una coherencia entre lo que se piensa, se practica y el quehacer cotidiano.

Es importante empezar con el fin en la mente, esto se lo puede entender cuando el 95,3% de docentes plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación porque tiene clara la meta que es lo que se espera al final de cada unidad y al finalizar el año escolar. Por lo tanto necesita diseñar programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas ya que al organizar o planificar las actividades escolares, se obtiene resultados satisfactorios, incidiendo esta como una de las funciones primordiales del accionar docente.

Hoy se habla de la enseñanza-aprendizaje enfocada a una escuela activa donde el docente deja de ser el protagonista para ser el facilitador, siendo el alumno el protagonista del proceso de experimentar, exponer, rebatir y proponer, deja de ser el repetidor y memorista para pasar a debatir y argumentar, es así que se logra un aprendizaje significativo, por lo tanto el docente debe crear escenarios y espacios para vivenciar el conocimiento. El 87,2 % del equipo docente del Colegio SEK-Los Valles utiliza problemas reales por medio del razonamiento lógico.

En la actualidad se han producido grandes cambios en el rol del profesor, en los que destaca el impacto de las TIC's, así lo menciona Torres, J. (2012) cuando cita a Heeren y Collis (1993), quienes señalan que los tres roles del profesor son: el rol organizacional, rol social y rol intelectual. Berge (1995) los categoriza en cuatro áreas: pedagógica, social, organizacional o administrativa y técnica, es así que se acepta que el rol del docente cambia

de la transmisión de conocimiento a los alumnos a ser mediador en la construcción del propio conocimiento.

Con estos aspectos analizados, el docente debe estar pendiente y preparado para afrontar los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar), es así que se evidencia que el 92% cumple con estas tareas, que determinan la calidad de la enseñanza. Al ser una institución que está alineada al Bachillerato Internacional, se desarrollan los atributos del perfil que caracteriza la comunidad educativa, con las siguientes características: buenos comunicadores, solidarios, de mentalidad abierta, reflexivos, críticos, indagadores, audaces y equilibrados. Por lo tanto los docentes tienen la tarea de diseñar estrategias que fortalezcan estos atributos y motivar a los estudiantes para que contribuyan a formar un mundo mejor, más humano y más digno.

En torno al proceso de comunicación, Jaramillo F. (2013) cita a Schramm (1973), quien dice que para comunicarse hay que querer hacerlo, ya que el proceso de comunicación es un acto volitivo, un acto de voluntad, tanto para el emisor como para el receptor. Solo a partir de ese primer acto de voluntad, de esa intencionalidad, es posible la comunicación (pág. 24).

Es así que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, existe una interacción entre el docente y el estudiante, por lo tanto se debe utilizar medios de persuasión como objetivo de comunicación. Reflejando la encuesta, el 87,5% conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo

La planificación es una herramienta en torno al quehacer del docente y cuando se formulan proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, se debe solucionar las problemáticas detectadas, utilizando métodos innovadores, como lo ejecuta el 70,8% del equipo docente del Colegio SEK – Los Valles.

Buele, M. (2012), cita a Alicia de Alba quien opina en su discurso que “la evaluación en el campo de la educación –en sus planos teórico y práctico- tiene una estrecha relación con el currículo, sin embargo requiere de consideraciones analíticas particulares, debido tanto a su desarrollo como a la importancia que tiene, ha tenido y tiene a cobrar.” Por lo tanto se entiende que el proceso educativo adquiere una trascendencia práctica determinante y significativa como la evaluación.

La primera etapa es realizar pruebas de diagnóstico, mismas que permitirán un punto de partida para realimentar conocimientos adquiridos y poder ampliar otras perspectivas; la segunda etapa es crear tareas de evaluación sumativa, que ofrezcan oportunidades para que los estudiantes demuestren sus conocimientos, comprensiones, habilidades y aptitudes, de igual forma, la tarea de evaluación formativa debe ser continua, ya que es un medio para apreciar la comprensión de los estudiantes en la medida que se van desarrollando las unidades planificadas, por lo tanto el docente debe preparar diferentes tipos de pruebas de aprendizaje.

Se evidencia que el 92,2% cumple con las diferentes etapas de evaluación, de igual manera evalúa las destrezas con criterio de desempeño, entendida la destreza como el dominio del saber hacer de los estudiantes que posibilita llevar los contenidos a la práctica siendo importante el proceso actitudinal.

Para concluir este análisis de evaluación, el docente, de manera asertiva, debe tener la capacidad de elaborar pruebas, es así que en los resultados de la encuesta se evidencia que el 87,5% del equipo docente está preparado para ejecutar esta actividad, sin olvidar que la evaluación es un proceso que permite la realimentación para mejorar el aprendizaje, además con la información recopilada uno puede tomar decisiones que permitan mejorar la práctica didáctica para llegar a los estudiantes, tomando en cuenta que cada persona debe ser tratada de manera diferenciada, considerando sus particularidades de estilos y formas de aprendizaje.

El 91,7% de los docentes afirma que identifica a los estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo - ciego, intelectual, mental, físico / motora, trastornos de desarrollo) por eso se necesita una educación inclusiva, como lo manifiesta la UNESCO, la inclusión es el proceso de identificar y responder a las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades reduciendo la exclusión en la educación. Además se reafirma que la educación es un derecho no una obligación facilita el aprendizaje exitoso para todos los niño/as y jóvenes es un derecho humano se pretende alcanzar una educación de calidad.

Con relación a los recursos didácticos utilizados por los docentes se puede inferir que el 91,6% utiliza (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) además el 96,8% utiliza recursos

del medio para alcanzar los objetivos de aprendizaje, así lo confirma la enciclopedia EcuRed:

Que los recursos son los mediadores para el desarrollo y enriquecimiento del proceso de enseñanza- aprendizaje, que cualifican su dinámica desde las dimensiones formativa, individual, preventiva, correctiva y compensatoria, que expresan interacciones comunicativas concretas para el diseño y diversificación de la actuación del docente y su orientación operativa hacia la atención a la diversidad de alumnos que aprenden, que potencian la educación de las respuestas educativas a la situación de aprendizaje, con el fin de elevar la calidad y la eficiencia de las acciones pedagógicas.

Por lo tanto la función del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser creativa al tratar de solucionar dificultades de su práctica pedagógica, con el objetivos de satisfacer las necesidades en la diversidad de estudiantes, desde esta perspectiva lo que se busca es alcanzar estrategias, metodologías, didácticas y recursos que motiven esferas afectivas, y exista la motivación suficiente para captar la atención de los estudiantes. Por lo tanto el reto del docente es valorar experiencias sobre la didáctica de su asignatura, así lo confirma el 94,8% de los encuestados que existe una realimentación a sus experiencias.

El 85,5% de docentes confirma que utiliza o aplica técnicas para la acción tutorial es así que este accionar lo ejecuta mediante entrevistas, cuestionarios, acuerdos, etc. En el apartado anterior se explicó sobre las funciones del tutor a manera de complemento se puede decir que la existe maneras de comprobar y sustentar los procesos, es así que la institución tiene un FORO donde se registra el seguimiento y entrevistas mantenidas de los tutores con los padres de familia, compañeros docentes y departamento Psicología, además existe formatos físicos donde se registra los acuerdos, las sugerencias y estrategias para la acción en plan de mejorar las dificultades de los estudiantes

A continuación se detalla la tabla que tiene relación con el docente en su contexto formativo, organización, formación y tarea educativa:

Análisis de la formación	Media Obtenida						Total
	1 (nunca)	2 (rara vez)	3 (a veces)	4 (casi siempre)	5 (siempre)	No contesta	
<i>La persona en el contexto formativo</i>	1,25	1,37	4,25	8,75	8,12	0,25	24
<i>La organización y la formación</i>	0,23	0,21	2	7,15	14	0,23	24
<i>Tarea educativa</i>	0,26	0,30	1,86	8,91	12,43	0,08	24

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio SEK - Los Valles

Como síntesis, el análisis de la formación de los docentes se observa que en relación a la persona en el contexto formativo hay respuestas favorables donde siempre o casi siempre los docentes conocen y valoran su quehacer ya que tienen claro la estructura organizativa, y su rol dentro de la institución, las actividades están planificadas dirigidas y coordinadas para que se ejecuten los proyectos educativos; el clima laboral es positivo hay motivación, participación satisfacción y rendimiento en el trabajo.

Con relación a la organización y la formación se evidencia que el mayor porcentaje de docentes son organizados planifican y utilizan técnicas de enseñanza individualizada, reconociendo las posibilidades tecnológicas, reconocen la importancia de sus funciones porque les permite orientar a sus estudiantes con necesidades especiales. Se evidencia un personal altamente cualificado con competencias indispensables para desarrollarse en el ámbito educativo.

Con respecto a la tarea educativa se evidencia que el mayor porcentaje de docentes son los que siempre o casi siempre están preparados para afrontar las dificultades que se puedan presentar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

“Vive como si fueras a morir mañana. Aprende como si fueras a vivir siempre”

Mahatma Gandhi

4.1 Tema del Curso:

Filosofía de la educación: paradigmas, modelos y estrategias educativas, su importancia en el hacer pedagógico de los docentes de bachillerato del Colegio SEK – Los Valles.

La práctica nos demuestra que para el ejercicio de una profesión es necesario tener unas competencias que acrediten un desempeño eficaz. De la investigación realizada e interpretación de los resultados se puede deducir que algunos docentes de bachillerato del Colegio SEK - Los Valles no cuenta con la respectiva titulación de pregrado en educación, razón por la cual desconocen aspectos teóricos y filosóficos en los que se sustenta el accionar pedagógico, si bien es cierto la experiencia es importante no siempre garantiza un desempeño satisfactorio en la praxis didáctica. Además es evidente que los docentes sienten la necesidad de capacitarse en Pedagogía, en métodos y recursos didácticos como también seguir apropiándose de las nuevas tecnologías para fortalecer los procesos de enseñanza.

Por lo mencionado anteriormente se considera determinante diseñar la presente propuesta de formación que familiarice a los docentes en aspectos relacionados con las ciencias del aprendizaje, los paradigmas que lo sustentan y fundamentalmente resaltar la importancia del método constructivista y técnicas activas de aprendizaje en las dinámicas de la clase.

4.2 Modalidad de estudios

Presencial, por cuanto se requiere los comentarios oportunos, directos y a la vez participativos de cada uno de los docentes; la presencia activa permite desarrollar actividades metodológicas como debates, mesas de trabajo y aplicar dinámicas grupales como base para ponerlas en ejecución con los estudiantes.

4.3 Objetivos

4.3.1.- General.

Capacitar al personal docente de bachillerato en el sistema educativo a través de la conceptualización de los paradigmas, modelos pedagógicos, su evolución, epistemología,

con la finalidad de valorar la importancia de la educación y el desarrollo de procesos para alcanzar un aprendizaje significativo en los estudiantes.

4.3.2.- Específicos.

- Aplicar los factores que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje por medio de los cursos de capacitación en Filosofía de la educación, el ser docente, los modelos y paradigmas pedagógicos, valorando la actitud del docente en la vocación de servicio profesional y técnico con calidad y calidez.
- Conocer la estructura curricular del bachillerato a través de cursos sobre la aplicación del Constructivismo en la planificación de clase, determinando la importancia del proceso de interaprendizaje.
- Aplicar metodologías activas en el proceso de enseñanza por medio de técnicas y didácticas, especialmente considerando al ciclo de aprendizaje como la base fundamental del Constructivismo, justificando el accionar de los estudiantes para un proceso de mayor investigación y socialización de los temas comprendidos.

4.4 Dirigido a:

- Personal docente de Bachillerato.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Los docentes del bachillerato del Colegio SEK – Los Valles se encuentran en un nivel 2 ya que poseen una trayectoria o experiencia profesional entre 3 y 5 por lo que es importante determinar características básicas que les permita comprender contenidos pedagógicos; por ello es importante tomar en cuenta las siguientes características:

- Profesionales de la educación o que estén dictando clases en una institución educativa
- Tener conocimiento básicos de pedagogía
- Tener interés en capacitarse
- Actitud proactiva
- Estar informado sobre aspectos educativos como técnicas, didácticas escolares

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Computadoras (notebook o netbook)
- Internet

4.5 Breve descripción del curso

El curso de Filosofía de la Educación: Paradigmas, Modelos y Estrategias Educativas, contiene algunos temas que serán estudiados y analizados a través de seminarios – talleres; con la experiencia en el aula de clase por parte de los profesores, será importante mantener un conversatorio que enriquezca los conocimientos y vivencias a través del análisis de cada uno de los temas.

El curso tiene una duración de 80 horas, se realizarán charlas expositivas por parte del experto y conversaciones con los participantes; en otros momentos se establecerán talleres grupales que permitan la interacción de los asistentes tanto con los temas a desarrollarse como las exposiciones que realicen en la asamblea del curso.

Todo proceso educativo contendrá la información básica, pero sería factible que los participantes del curso contribuyan con sus conocimientos o información de fuentes de investigación para enriquecer el seminario, las fases de reflexión y comprensión en cada taller permiten que todos los participantes vayan conceptualizando e interiorizando los conocimientos para que puedan aportar con sus argumentos.

Es importante la participación activa de los docentes para que pongan en práctica lo que se pretende alcanzar, es decir construirán sus conocimientos, además se pretende formar una comunidad de aprendizaje participativa, creativa y autocrítica.

El curso gira en torno a las necesidades de capacitación en Pedagogía es así que se dará a conocer los temas de Filosofía de la Educación, el proceso de interaprendizaje, ser educador, pilares de la educación, paradigmas educativos, enfoques, modelos, corrientes y tendencias.

Además se capacitará para que los docentes cuenten con herramientas metodológicas y didácticas, especialmente activas y estas configuran el ciclo de aprendizaje.

Finalmente la capacitación se proyecta a desarrollar estrategias para manejo de las TIC's, la responsabilidad y uso de las redes sociales en la educación, uso de tablet, portafolios para auto-evaluación de los alumnos, Web sites adecuados para la educación.

4.5.1 Contenidos del Curso.

Los seminarios deben ser más participativos, las inquietudes son fundamentales para aclarar ideas, teorías o posiciones estructurales con respecto a los temas. A continuación se detallan los temas a tratar:

1.- Filosofía de la Educación

Cualquiera sea la dimensión por la cual consideramos la auténtica práctica educativa su proceso implica la esperanza... Los educadores sin esperanza contradicen su práctica... las educadoras y educadores debería analizar siempre las ideas venidas de la realidad social. Idas y venidas que permiten un mayor entendimiento de la esperanza. (Freire, 1970)

Hablar de la Filosofía de la Educación, es establecer un campo sumamente amplio; porque la Filosofía guarda un aspecto básico, el amor, pero ese amor a conocer, a saber, a investigar siempre y conminado a la esperanza, como dice Paulo Freire, sabremos que cada día estamos por alcanzar un sueño, el de ser libres gracias al aprendizaje, al conocimiento; la importancia de aprender no estaría en el conocimiento, sino en el deseo, en las ganas por ser libres cada día, por ser mejores; si queremos ser mejores docentes, profesores o educadores, la investigación y el interés por aprender debe ser la ley motiv de todos los días, con alegría, con pasión dedicada siempre a nuestra niñez y juventud.

La filosofía de la Educación es un campo amplio, por lo tanto, es necesario recapacitar sobre su finalidad, esencia, valor, límites, extensión y profundidad. Es así que las personas que están involucradas en el quehacer educativo deben reflexionar desde una perspectiva filosófica, mantener compromisos humanos, sociales para ayudar a entender de mejor manera el mundo y la vida, generando actitudes positivas para retar las adversidades. La responsabilidad de un educador radica en transmitir a las nuevas generaciones principios, valores, cultura, ética, frente a las desorientaciones y confusión de una sociedad influenciada por los medios de comunicación masiva.

Esta temática abordará los siguientes subtemas:

La Filosofía de la Educación como saber filosófico: el saber filosófico, el saber pedagógico.
La Filosofía de la Educación en la Escuela: concepción epistemológica del trabajo educativo en la Escuela, proyección axiológica en el contexto escolar.

2.- El Proceso de Interaprendizaje:

Por interaprendizaje se define la acción recíproca que mantienen, al menos, dos personas, empleando cualquier medio de comunicación, con el propósito de influirse positivamente y mejorar sus procesos y productos de aprendizaje. La interacción dinámica que sostiene un tutor con el estudiante o un grupo de estudiantes desencadena una relación de intercambio existencial.

La interacción entre pares, en el sentido pedagógico, favorece la óptima relación de los estudiantes entre sí. (Martínez, 2013)

La relación existente entre profesores y estudiantes han determinado a través de la evolución pedagógica las funciones específicas entre el profesor y el estudiante, pero cada vez más al estrecharse esta relación, se nota que el proceso se vuelve interactivo, los profesores también aprenden de los estudiantes y los estudiantes aprenden del profesor; el proceso de interacción determina una combinación de pensamientos; las discusiones o debates en clase cada vez se fortalecen como técnicas de reflexión para alcanzar un conocimiento.

En el conductismo el profesor es quien enseña, mientras que el estudiante es quien aprende, considerando que el estudiante es una tabla rasa, que no tiene los conocimientos ni el pensamiento desarrollado y por lo tanto era el maestro quien se encargaban de llenarlo con teorías y de que piense de tal manera; en la actualidad se sabe que el estudiante viene con conocimientos, es bastante crítico y si se le desarrolla las destrezas necesarias podría alcanzar el nivel de aprendizaje significativo.

El aprendizaje colaborativo es un trabajo conjunto para alcanzar objetivos comunes, la didáctica de participación en grupos permite lograr beneficios individuales y de todos los integrantes, a diferencia del trabajo individualista donde se genera un aprendizaje competitivo, el aprendizaje cooperativo se caracteriza porque aprenden juntos siendo valorados donde la relación de interdependencia, cooperación, ayuda y exigencia mutua genera vínculos afectivos en los participantes.

Johnson, Johnson y Holubec (1999) señalan que en el aprendizaje cooperativo existen tres tipos de grupos: equipos formales, equipos informales y equipos de base, donde se debe identificar las características particulares de los equipos colaborativos en relación a la función, duración, selección y habilidades desarrolladas.

Los equipos formales se utilizan para la realización de tareas o proyectos específicos de mediana duración, estos equipos se conforman para una o varias sesiones, los miembros pueden ser seleccionados por el profesor o por ellos mismos, las habilidades que se desarrollan son la administración de tiempo, de proyectos, corresponsabilidad, coevaluación, además, en los procesos de investigación se logra respeto por la diversidad de ideas, tolerancia, pensamiento crítico, capacidad de análisis y síntesis.

Los equipos informales tienen como función clarificar conceptos, introducir a temas de discusión, generar ambiente propicio para el aprendizaje, realizar la síntesis de los temas tratados, fomentar la interrelación de los alumnos de un grupo a través del tiempo, la duración de este tipo de equipos es de apenas unos minutos e incluso una sesión completa de clase como máximo, se puede usar técnicas al azar pidiendo a los alumnos que formen parejas con compañeros con quienes no hayan interactuado previamente, las habilidades desarrolladas son la interrelación y la capacidad de mantenerse alertas a la expectativa de lo que se está trabajando en clase.

Los equipos de base sirven para ayudarse los unos a los otros en el cumplimiento de tareas que tiene que realizar cada uno dentro del equipo colaborativo, fortalecen sus habilidades sociales y de compromiso, estos grupos se establecen desde la segunda semana de clase hasta final del año lectivo, por lo tanto la selección de los miembros debe ser heterogénea, de acuerdo a sus habilidades, distintos estilos de aprendizaje, géneros distribuidos, además permiten el desarrollo de habilidades sociales, ayuda mutua entre miembros del grupo para alcanzar metas académicas, se genera respeto, tolerancia a la diversidad, predisposición para escuchar, se desarrolla capacidad para la autoevaluación y coevaluación.

3.- Ser Educador

La profesión docente es noble y enriquecedora para quien la ama verdaderamente, pero puede llegar a ser el fastidio más grande para quien se acerca a ella por error, o porque constituye la última salida profesional y un sueldo más o menos seguro.

El buen educador no tiene que ser una persona excepcional pero posee una cualidad que constituye el núcleo generador de toda su acción docente: ama la docencia en forma sincera y convencida, desprovista de falsa retórica. Además, es consciente de que todas sus actuaciones públicas y hasta privadas pueden afectar, para bien o para mal, a muchas personas. (Dengo, 2004)

"Instruir puede cualquiera, educar sólo quien sea un evangelio vivo". José de la Luz y Caballero. Con esta frase se encierra todo el panorama del curso Ser Educador; la ponencia va desde lo que significa instruir o ser instructor, pasando por el docente que es el que enseña, luego aparece el profesor que es el ser versado en una asignatura, lograr convertirse en educador ya son pasos que no todos lo pueden hacer, para subir a ser un catedrático, que es el sabio versado en un tema específico y por último el Maestro, sueño de los hombres que buscan la grandeza, pero siempre acompañados de esos niños, niñas y jóvenes que son el pilar de nuestra educación; es más importante aprender que enseñar, aunque significativamente *el que enseña, aprende dos veces*, dicen por allí algunos sabios.

4.- Pilares de la Educación:

Se considera importante asignar nuevos objetivos a la educación para modificar su concepto con el propósito de generar nuevas visiones que permitan el desarrollo íntegro del ser humano, por lo que es necesario potenciar actividades que permitan una educación intercultural basada en los pilares de la educación, los mismos que ayudarán a responsabilizarse de su propio aprendizaje y el desarrollo de sus competencias aplicando métodos activos y cooperativos.

Aprender a Conocer

En cuanto a medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, conocer, de descubrir. (Delors, 1994)

Comprender lo que se estudia alcanza lo que algunas vez dijo Ausubel, el Aprendizaje Significativo; porque ese conocimiento tiene sentido para la vida, para el quehacer diario, por lo tanto es importante siempre establecer la realidad del contenido con las acciones en la vida.

Aprender a Hacer

Aprender a conocer y aprender a hacer son, en gran medida, indisociables. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la forma profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado del trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible? La comisión procurará responder en particular a esta última interrogante. (Delors, 1994)

Hacer las cosas, un proceso de aprendizaje es que el estudiante aprenda haciéndolas cosas, construyendo, hay destrezas de las cuales se puede validar este procedimiento, por lo tanto el momento de desglosar los contenidos, de analizar y de profundizar en su funcionamiento, también inicia la reconstrucción, donde el joven aprende haciendo las cosas, porque le da significatividad a lo que hace y para lo que sirve un conocimiento.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Muy a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX. A través de los medios de comunicación masiva, la opinión pública se convierte en observadora impotente y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. ¿Sería posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad? (Delors, 1994)

El proceso educativo no puede quedarse en el interior de un estudiante, debe siempre manifestarse en la realidad y en la sociedad; el trabajo colaborativo, el trabajo grupal permite aspectos que conducen a ser críticos, a un debate y una reflexión más atenta con la realidad, porque estimula las experiencias que desarrollan un crecimiento y aprendizaje personal.

Aprender a ser

Desde su primera reunión, la comisión ha reafirmado enérgicamente un principio fundamental: la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida. (Delors, 1994)

El ser está ligado directamente con la autonomía de pensar y actuar, pero respetando los criterios y circunstancias de los demás, es por ello que formar el ser constituye un factor importante para el desarrollo de la sociedad, se requiere de personas con valores, con emprendimiento que determinen los conocimientos siempre como un paso hacia adelante; el interés y la motivación son los ejes centrales para el aprender a ser.

5.- Paradigmas Educativos:

Para descubrir la relación existente entre reglas paradigmas y ciencia normal, tómese primeramente en consideración cómo aísla el historiador los lugares particulares de compromiso que acabamos de describir como reglas aceptadas. Una investigación histórica profunda de una especialidad dada, en un momento dado, revela un conjunto de ilustraciones recurrentes y casi normalizadas de diversas teorías en sus aplicaciones conceptuales, instrumentales y de observación. Esos son los paradigmas de la comunidad revelados en sus libros de texto, sus conferencias y sus ejercicios de laboratorio. Estudiándolos y haciendo prácticas con ellos es como aprenden su profesión los miembros de la comunidad correspondiente. Por supuesto, el historiador descubrirá, además, una zona de penumbra ocupada por realizaciones cuyo status aún está en duda; pero, habitualmente, el núcleo de técnicas y problemas resueltos estará claro. A pesar de las ambigüedades ocasionales, los paradigmas de una comunidad científica madura pueden determinarse con relativa facilidad. (Kuhn, 1971)

Los paradigmas son aquellos supuestos o ideas no comprobadas aún, las mismas que deben integrarse al estudio para alcanzar una teoría científica; a través de la historia muchas han sido las ideas o los paradigmas para establecer procesos y principios educativos, unos llegaron a constituirse en normas fundamentales, mientras que otros

fueron descartados por no cumplir con los propósitos educativos; estos cada vez se fueron relacionando por su actuar, así se determinaron paradigmas como el conductista que desea cambiar el sentir, pensar y actuar, a través del estímulo – respuesta – refuerzo; luego aparecerá otro paradigma liberal, ambientalista, donde lo importante es el desenvolvimiento de los niños al actuar con libertad; más tarde sucede el cognitivismo como un paradigma de la reflexión y también existe el paradigma de la construcción propia del pensamiento o del conocimiento; otro tipo de paradigmas es el socio – crítico que construye el pensamiento del individuo frente a la sociedad, su aplicación problémica que determina una relación directa entre el conocimiento y su aplicación en la vida real.

6.- Paradigma Conductista

El conductismo es un movimiento en la psicología que avoca el uso de procedimientos estrictamente experimentales para la observación de conductas (respuestas) con relación al ambiente (estímulo). El conductismo se desarrolla en los principios del siglo XX por el psicólogo americano John B. Watson. En ese entonces la psicología era considerada predominantemente como el estudio de las experiencias internas o sentimientos a través de métodos subjetivos o introspectivos. Watson no negaba la existencia de experiencias internas o emociones, pero insistía que estas experiencias no podían ser estudiadas porque eran imposibles de observar. (Hernández, 2013)

Si bien Watson determina el conductismo como una etapa del proceso de aprendizaje, basa todo su argumento en el estímulo – respuesta, significa que se observa la conducta del individuo frente a un estímulo dado; en el caso de la educación, se trata de la modificación de la conducta del estudiante frente a los contenidos emitidos por el maestro; lo que establece que el profesor le entrega una cantidad de información la misma que debe ser asimilada de manera memorística y esta permita ver el cambio en el sentir, pensar y actuar de los estudiantes; se llama conductismo porque cambia la conducta y establece un patrón de conducta a seguir, la importancia del conductismo está en la fortaleza de la disciplina y el manejo de contenidos.

Se pretende que los docentes reflexionen del modelo que están aplicando y lo contrasten con el modelo educativo de estudio, con el fin de modificar ciertas conductas, de tal manera que se logre un aprendizaje participativo y bidireccional.

7.- Paradigma Ambientalista:

El NPA (nuevo paradigma ambientalista) es fruto de varios elementos que, en suma, aportan diversas críticas a la concepción, aun dominante, de las relaciones entre el ambiente y las personas. Para este paradigma, el individuo, aunque importante, no es la única variable en el aprendizaje; su historia personal, su clase social y consecuentemente sus oportunidades sociales, su época histórica, las herramientas que tenga a su disposición, son variables que no solo apoyan el aprendizaje sino que son parte integral de él. Una premisa central de este paradigma es que el proceso de desarrollo cognitivo individual no es independiente o autónomo de los procesos socioculturales en general, ni de los procesos educativos en particular; de esta forma no es posible estudiar ningún proceso de desarrollo psicológico sin tomar en cuenta el contexto histórico-cultural en el que se encuentra inmerso. (Quintero, 2013)

Si bien existiría la confusión del paradigma ambientalista con las ciencias naturales o la ecología; se trata directamente del desenvolvimiento del individuo dentro de su ambiente de trabajo o de estudio y la conexión y respeto que debe mantener el ser humano con todo lo que le rodea, es decir el paradigma ambientalista es el resultado de la combinación de dos paradigmas que guían el pensamiento: el primero, paradigma biocéntrico, este se plantea desde lo ético, la responsabilidad y los valores y, el segundo, es el paradigma de la complejidad, este es el enfoque conceptual, el que nos permite comprender las ideas, los objetos y los acontecimientos relacionados con el medio ambiente. Comprender de esta manera supone que el hombre sigue siendo dependiente o interdependiente del medio en que se desenvuelva, por lo que ha de ser solidario, tanto con sus semejantes como con los demás seres vivos, con quienes comparte el medio. Por lo tanto, el objetivo principal de este paradigma consiste en sacar al ser humano del antropocentrismo, para que sea capaz de satisfacer sus necesidades de una manera sostenible.

8.- Paradigma Cognitivo:

Este paradigma surge a comienzos de los años sesenta, planteado por Piaget, Ausubel y Bruner, el mismo que reconoce la importancia de cómo las personas planifican, organizan, filtran, codifican, categorizan y evalúan la información y, cómo interpretan la realidad, es decir desde esta perspectiva cada individuo tiene una percepción de cómo es el mundo, por lo tanto existen tantas formas cognitivas como personas, es así como cada persona es agente activo de su aprendizaje, nadie aprende por nadie.

Las ideas sobre este paradigma tienen en común el haberse enfocado en una o más de las dimensiones de lo cognitivo (atención, percepción, memoria, inteligencia, lenguaje, pensamiento, etc.) aunque también se subraya que existen diferencias importantes entre ellos. (Chávez, 2013)

El cognitivismo busca transformar la información en algo útil, se establece la base de la reflexión atenta para analizarla, interpretarla o desarrollarla de acuerdo al desarrollo de los objetivos, destrezas, competencias o logros; su interacción estaría en trabajos colaborativos como el debate, mesas redondas, entre otras metodologías que se pueden aplicar para el desempeño de habilidades o destrezas que puedan desarrollar los estudiantes.

9.- Paradigma Constructivista:

El constructivismo es básicamente un enfoque epistemológico que se basa en la relación o interacción que se establece entre el objeto de conocimiento y el sujeto que aprende, es decir, la relación objeto-sujeto, para otros se trata de una nueva forma de conceptualizar el conocimiento (aprendizaje). Sabemos además, que el constructivismo se basa en una serie de perspectivas filosóficas, psicológicas, epistemológicas y pedagógicas totalmente diferentes, entre ellas. (Mazarío Israel)

El constructivismo encierra muchos parámetros educativos, tanto pedagógicos como metodológicos; precisa una situación real, establecer la relación existente entre el objeto y el sujeto; eso quiere decir que el sujeto construye una concepción propia sobre el objeto; en otras palabras, lo que busca es que el sujeto construya sus propios conceptos con respecto a los objetos; que el sujeto tenga una idea precisa y clara sobre la relación del objeto de conocimiento.

Según el modelo constructivista el aprendizaje constituye un proceso activo de construcción individual y colectiva, respeta la autonomía del sujeto quien construye conocimiento a partir de los ya existentes, es así que Vigotsky, precursor del constructivismo social, es quien considera que el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y medio ambiente, tanto físico, social, como cultural.

Por otra parte Piaget explica que el aprendizaje es un proceso de construcción activo e individual, toma en cuenta el desarrollo cognitivo como un proceso en el que la nueva información se incorpora a las ya existentes y se modifican mediante un proceso de asimilación.

David Ausubel plantea la teoría del aprendizaje significativo en la que los conocimientos previos del alumno son importantes para la adquisición de nuevos conocimientos, además propone la necesidad de establecer puentes cognitivos o anclajes que permitan asociarlas con los nuevos conocimientos.

Howard Gardner propuso que el ser humano posee inteligencias múltiples las mismas que se desarrollan de manera particular en cada individuo, influye su medio ambiente cultura y la experiencia recibida en educación, dichas inteligencias son la verbal, lógica matemática, espacial, kinestésica, musical, interpersonal e intrapersonal.

10.- Paradigma Socio – Crítico:

El paradigma socio crítico surgió en la segunda mitad del siglo XX como parte de las críticas que un grupo de investigadores, dentro del que el psicólogo social norteamericano K. Lewin fue el más exitoso, plantearon a la investigación convencional lo siguiente: primero, el carácter elitista de la comunidad de ciencia y el distanciamiento de sus reflexiones y programas de investigación respecto de los problemas reales de las personas y comunidades; segundo, una supuesta incapacidad para dar respuesta y solución adecuada a los problemas más urgentes y sentidos por las personas y comunidades; y tercero, su desdén por incorporar a los actores sociales en procesos participativos para dar solución a sus propios problemas. (Reyes, 2003)

Lo importante de este paradigma, es establecer la relación con los paradigmas anteriores, mientras en los paradigmas, conductista, cognitivista, ambientalista, el individuo se lo ve como un ente individual de aprendizaje, el socio – crítico lo establece en su verdadera relación con los demás; busca plantear el problema social que permita descubrir un conocimiento real, de ahí la criticidad, mientras que la relación social es la aplicación de ese conocimiento ante un grupo social o la humanidad.

11.- Metodología de la Enseñanza Activa:

El sistema de enseñanza activa tiene su esencia en la actividad cognoscitiva, psicomotora y afectiva que posee potencialmente un estudiante y que para desarrollarla es necesaria planear una serie de actividades equilibradas, guiadas, supervisadas y asesoradas oportuna y adecuadamente por un profesor, para que el estudiante logre un desarrollo integral. Es por ello que en esta clase de enseñanza la actitud pasiva del estudiante se vuelve dinámica,

desarrollando paralelamente actitudes positivas hacia el estudio, la búsqueda de la información, la crítica y autocrítica y el espíritu de colaboración, la toma de decisiones y el enfrentamiento a situaciones nuevas.

Con todo lo anterior, el estudiante gana confianza y está en posibilidad de resolver por sí mismo las situaciones que se le presenten en el transcurso de su aprendizaje. (Ciencia Básica, 2013)

La metodología tiene dos aspectos importantes, las técnicas y las didácticas, establecer su relación con el trabajo que desarrolla el profesor en el aula ha tenido muchísimo fundamento académico; por ejemplo cuando se habla de la metodología activa requiere de que se trabaje con situaciones experimentales como por ejemplo, el Método Montessori, que establece la relación del aprendizaje iniciando con el juego libre o estructurado, para después continuar con reflexiones a lo experimentado; las técnicas activas se relacionan mejor cuando son grupales, por el tipo de debate y cambio de opiniones dentro de los grupos de trabajo.

Los profesores deben adoptar una postura crítica frente a la labor que desempeñan, lo que implica la actualización de sus competencias profesionales mediante el uso de estrategias metodológicas que faciliten el proceso de aprendizaje significativo, de esta manera la planificación de clase debe estar diseñada con procesos que generen expectativas, promuevan la metacognición, la realimentación o refuerzo, además se debe ejercitar en el proceso de evaluación formativa, sumativa, autoevaluación y coevaluación. Para lograr su objetivo los docentes deben ser muy creativos, sin perder de vista que la comunicación es importante.

Una estrategia para utilizar en el aula son los mapas conceptuales, ya que se abstrae y conceptualiza la información de las diferentes disciplinas académicas de forma clara, coherente y ordenada, los alumnos al crear mapas conceptuales desarrollan lectura comprensiva y analítica de los textos, además sintetizan la información. Los elementos fundamentales del mapa conceptual son el concepto, la proposición y palabras de enlace, es así que se recomienda el uso de esta estrategia, ya que el ser humano tiene mayor capacidad de recordar imágenes visuales que facilitan su proceso de aprendizaje.

Se sugiere trabajar dinámicas grupales para fortalecer las relaciones humanas, propiciar la tolerancia y el respeto, sería importante realizar actividades como “las cuatro regiones”, en

donde se conforman equipos informales para que trabajen con diferentes compañeros del aula, para elaborar una entrevista, misma que debe ser redactada, editada y compartida mediante el portafolio con otros colegas.

12.- Las TIC's:

Se consideran Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación tanto al conjunto de herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de información, como al conjunto de procesos y productos derivados de las nuevas herramientas hardware y software. (Ticsntics, 2013)

La aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación TIC's, permiten un trabajo más eficiente y efectivo con los estudiantes, el uso de computadoras, notebook, netbook, ipad, tablets o celulares que se conecten a internet permiten siempre una amplia gama de posibilidades de conseguir la información requerida lo más pronto posible, lo importante es aprender a trabajar con esa información dentro del aula de clase, por ello, no hay que temerle a la tecnología, sino saberla aprovechar.

El blog es una abreviatura de Weblog es una página Web que contiene información, una bitácora o diario on-line, este recurso de fácil diseño y utilización puede funcionar como un portafolio electrónico, ya que se puede escribir artículos que permiten generar conocimiento y a la vez se puede compartir información con los compañeros.

En la actualidad las redes sociales pueden ser muy útiles, convirtiéndose en una ventaja ya que es una herramienta de fácil utilización y libre acceso, además contribuye a un trabajo colaborativo, donde los docentes, a través del Facebook o una wiki, pueden realizar trabajos grupales, exponer temas de interés, compartir videos, pdfs, libros, etc. Quizá la desventaja de este recurso es la falta de privacidad en el manejo de la información.

Otro recurso de aprendizaje es la plataforma Moodle, la cual permite al docente dirigir tareas, foros, videos, programar actividades, de esta manera los alumnos pueden acceder e interactuar entre sí para el cumplimiento de dichas actividades y, a su vez el docente podrá realizar un seguimiento completo en el aula presencial y virtual.

13.- El Ciclo de Aprendizaje:

El Ciclo de Aprendizaje es una metodología para planificar las clases de ciencias que están basadas en la teoría de Piaget y el modelo de aprendizaje propuesto por David Kolb (1984). Piaget postuló que los niños y niñas necesitan aprender a través de experiencias concretas, en concordancia a su estadio de desarrollo cognitivo. La transición hacia estadios formales del pensamiento resulta de la modificación de estructuras mentales que se generan en las interacciones con el mundo físico y social. (Romero, 2013)

David Kolb establece un proceso de aprendizaje basado en modelos anteriores, pero relacionándolos con el aprendizaje significativo; este ciclo encierra cuatro aspectos básicos, la fase de experimentación que permite obtener la información para ser trabajada, para ser transformada, luego continúa con la fase de reflexión, donde intervienen los pensamientos de los equipos de trabajo, los debates, el desarrollo de las destrezas; el proceso continúa con la fase de conceptualización o comprensión del tema y termina con la fase de aplicación; es decir, la relación del aprendizaje antiguo con el nuevo.

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso



HOJA DE VIDA

IVÁN LEONEL MIÑO ARCOS

Fecha de Nacimiento:	27 Noviembre de 1965
Edad:	47
Cédula:	1708658446
Domicilio:	Tegucigalpa OE9 - 265 Quito – Pichincha – Ecuador
Teléfono:	2507673 (dom) o 0995478379 (movi)
E-Mail:	ivan.mino@yahoo.es
Otro E-Mail:	ivan.mino63@gmail.com
Título:	Licenciado en Ciencias de la Educación

EXPERIENCIA LABORAL:

Director de Capacitación – Conferencias dictadas:

- Proyecto Salesiano Ecuador “Chicos de la Calle”

- Unidad Educativa San Patricio (UESPA) (Quito)
- Centro de Formación Artesanal San Patricio (TESPA) (Quito)
- Unidad Educativa Padre Antonio Amador (UEPAA) (Guayaquil)
- Fundación PACES (Cuenca)
- CADE – Asesoría Académica (Quito – Pichincha)
- Jardín Escuela California (Portoviejo – Manabí)
- Liceo del Valle (Sangolquí – Pichincha)
- Colegio Nacional Atahualpa (Amaguaña – Pichincha)
- Colegio Nacional Benjamín Carrión (Quito – Pichincha)
- Policía Metropolitana (Guayaquil – Guayas)
- Pensionado Roosevelt (Quito – Pichincha)

Rector – Coordinador “Colegio Libertad”

Vicerrector “Liceo Jhon Dalton”

Asesor Académico:

- AER – Instituto Tecnológico Superior de Radio y Televisión
- Profesor de Lengua y Literatura; Ciencias Sociales e Investigación Científica

Profesor de Redacción Castellana y Jurídica

- Universidad Central del Ecuador

4.5.3 Metodología.

MÉTODOS	TÉCNICAS
Inductivo	Observación, Experiencia, Comparación, Abstracción, Generalización
Deductivo	Aplicación, Comprobación, Demostración
Ciclo del aprendizaje	Experiencia, Reflexión, Conceptualización, Aplicación
Sintético	Recopilación, Diagrama, Definición, Conclusión, Resumen, Sinopsis, Esquemas
Analítico	División, Clasificación
Intuitivo	Actividad y experiencia real
Heurístico	Descubrir, comprender

Charla Expositiva:

El Tutor se encargará de hacer los comentarios necesarios para la introducción de cada uno de los temas, así como las apreciaciones sobre algunos contenidos del curso.

Trabajo en equipo

La participación activa de los docentes para alcanzar aprendizajes significativos es importante por lo tanto se utilizará como estrategia el aprendizaje cooperativo es así que se trabajará en equipos de base, equipos esporádicos y equipos de expertos.

4.5.4 Evaluación.

La participación activa de los asistentes, y los trabajos colaborativos, así como las exposiciones serán evaluados de manera permanente, además se utilizará un sistema de auto-evaluación y coevaluación, el tutor utilizará técnicas permanentes de refuerzo, realimentación constante.

El Portafolio es una herramienta tecnológica que permitirá documentar los conocimientos adquiridos durante la capacitación, además permite evidenciar el aprendizaje logrado, mediante este recurso se puede organizar de forma creativa la información, se fomenta la reflexión y se propicia la investigación, además facilita el seguimiento, por lo tanto se utilizará la herramienta <https://penzu.com/p>

Indicadores de evaluación para los talleres:

- Valora el desempeño docente empoderándose de su rol como educador.
- Identifica el rol del docente dentro del proceso del interaprendizaje.
- Comprende el significado de ser maestro.
- Desarrolla la planificación de clase.
- Determina los principios fundamentales del paradigma a través de la evaluación de la educación.
- Determina los aspectos esenciales positivos y negativos del conductismo.
- Determina los aspectos esenciales positivos y negativos del ambientalismo.
- Determina los aspectos esenciales positivos y negativos del cognitivismo.
- Determina los aspectos esenciales positivos y negativos del constructivismo
- Determina diferencias entre el aprendizaje por repetición y el aprendizaje constructivista.
- Participa en el debate sobre las inteligencias múltiples.
- Analiza el paradigma socio-crítico y argumenta el tema “Escuela y Sociedad”.
- Determina las técnicas activas más apropiadas para trabajar en el aula de clase.

- Comprende el funcionamiento de las TIC's y aplica instrumentos, páginas o redes sociales, que permiten obtener información adecuada para el aprendizaje significativo.
- Identifica las fases del ciclo de aprendizaje.

4.6 Duración del curso

El curso tiene una duración de 80 horas, distribuidas de acuerdo al cronograma de actividades que pueda establecerlo la institución educativa, se sugiere que sea los sábados.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Nro.	Curso	Fechas												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Filosofía de la Educación													
2.	El Proceso de Interaprendizaje													
3.	Ser Educador													
4.	Pilares de la Educación													
5.	Paradigmas Educativos													
6.	Paradigma Conductista													
7.	Paradigma Ambientalista													
8.	Paradigma Cognitivo													
9.	Paradigma Constructivista													
10.	Paradigma Socio - Crítico													
11.	Metodología de la Enseñanza Activa													
12.	Uso de las TIC's													
13.	El Ciclo de Aprendizaje													

Plan de sesiones:

Nota: Cada sesión tiene una duración de 5 horas.

Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4
Filosofía de la Educación 1. Bienvenida, materiales, logística, evaluación, portafolio. 2. Dinámica 3. Técnica expositiva 4. Técnica de subrayado: "La filosofía de la educación en la escuela" Break 5. Conformación de equipos de trabajo 6. Elaboración de	El proceso de interaprendizaje 1. Dinámica 2. Técnica de tormenta de ideas (interaprendizaje, aprendizaje, enseñanza) 3. Técnica expositiva Break 4. Conformación de equipos de trabajo "El Aprendizaje Colaborativo" 5. Elaboración de mapas conceptuales 6. Relatoría, plenaria,	Ser Educador 1. Dinámica 2. Técnica expositiva "Filosofía del Educador" 3. Conformación de equipos de trabajo para trabajar mapas conceptuales "Filosofía y educación" de Paulo Freire. Break 4. Técnica de la espina de Ishikawa: Elaborar los	Aprender a Hacer y Aprender a Conocer 1. Dinámica 2. Técnica de museo, trabajo grupal, elaboración de material, exposición. "Los pilares de la educación". Break 3. Plenaria 4. Mesa de discusión 5. Conclusiones.

mapas conceptuales, "Filosofía de la Educación" 7. Relatoría, plenaria, mesa de discusión.	7. Mesa de discusión.	principios del educador 5. Relatoría, plenaria, 6. Mesa de discusión.	
Sesión 5	Sesión 6	Sesión 7	Sesión 8
Aprender a vivir Juntos y aprender a ser 1. Técnica expositiva 2. Técnica de subrayado "Pilares de la educación" 3. Elaboración de los mapas conceptuales Estrategias para estudiar 4. Técnica de rueda de expertos Break 5. Plenaria 6. Mesa de discusión 7. Conclusiones.	Paradigmas educativos 1. Dinámica 2. Técnica expositiva "Paradigmas educativos" 3. Técnica de Subrayado "paradigma, enfoque modelo, corriente ,tendencia" 4. Conformación de equipos de trabajo. Clasificación de los modelos pedagógicos. Break 5. Debate 6. Plenaria 7. Conclusiones.	Paradigma Conductista 1. Dinámica 2. Técnica expositiva Definición y características del modelo Video sobre el experimento de Pavlov, Watson, Skinner 3. Técnicas de subrayado "Modelo Conductista" 4. Conformación de equipos de trabajo. 5. Elaboración de mapas conceptuales Break 6. Relatoría 7. Plenaria 8. Mesa de discusión 9. Conclusiones.	Paradigma Ambientalista 1. Dinámica 2. Técnica expositiva Definición y características del modelo Video "Hacia un paradigma ambiental" 3. Conformación de equipos de trabajo Paradigma Biocéntrico y de la complejidad Transversalidad del paradigma ambientalista 4. Elaboración de un collage Break 5. Relatoría 6. Plenaria, mesa de discusión 7. Conclusiones.
Sesión 9	Sesión 10	Sesión 11	Sesión 12
Paradigma Cognitivo 1. Dinámica 2. Técnica expositiva Definición y característica 3. Técnica de subrayado 4. Principales representantes Piaget, Bruner, Vigotsky 5. Conformación de equipos de trabajo 6. Elaboración de un cartel El cognitivismo fundamentos, concepción del alumno y del docente Break 7. Relatoría 8. Plenaria 9. Mesa de discusión 10. Conclusiones.	Paradigma Constructivista 1. Dinámica 2. Técnica expositiva Características del paradigma constructivista Ausubel, Novak, Gardner 3. Presentación de un video "Escuela prohibida" 4. Conformación de equipos de trabajo para realizar un análisis 6. Break 7. Relatoría 8. Mesa de discusión 9. Conclusiones	Paradigma Socio - Crítico 1. Dinámica 2. Técnica de lectura comentada 3. Características del paradigma socio-crítico y el proceso de enseñanza aprendizaje 4. Break 5. Plenaria 6. Debate "Una escuela para sociedad del conocimiento" 7. Conclusiones	Metodología de la Enseñanza Activa 1. Dinámica 2. Técnica expositiva Pedagogía activa, estrategias de la metodología activa Montessori, Dewey Rousseau 3. Técnica de subrayado "Escuela activa y escuela tradicional" 4. Conformación de equipos de trabajo. 5. Elaborar mapas conceptuales 6. Break 7. Relatoría 8. Mesa de discusión y conclusiones.

Sesión 13	Sesión 14	Sesión 15	Sesión 16
Metodología de la Enseñanza Activa Aplicación y descripción de métodos activos 1. Estrategia de las cuatro regiones 2. Cuestionario Break 3. Plenaria 4. Mesa de discusión 5. Conclusiones.	Las TIC's 1. Dinámica 2. Trabajo colaborativo a través de la red 3. Conformación de equipos de trabajo 4. Elaborar un blog con el tema desarrollo social y educativo con las nuevas tecnologías Break 5. Técnica expositiva 6. Web sites adecuados para la educación 7. Plenaria 8. Mesa de discusión 9. Conclusión.	El ciclo de aprendizaje 1. Dinámica 2. Trabajo colaborativo diseño de unidades didácticas 3. Elaboración de una matriz de valoración Rubistar. Break 4. Plenaria Análisis de la unidad con énfasis en las estrategias metodológicas 5. Mesa de discusión.	El ciclo de aprendizaje 1. Técnica expositiva Definición historia e importancia del ciclo de aprendizaje 2. Conformación de equipos de trabajo 3. Elaboración de mapas conceptuales Fases del ciclo de aprendizaje. Break 4. Relatoría 5. Plenaria 6. Mesa de discusión 7. Conclusiones.

4.8 Costos del curso

Nro.	Curso	Horas	Costo
1.	Filosofía de la Educación	5	\$ 90,00
2.	El Proceso de Interaprendizaje	5	\$ 75,00
3.	Ser Educador	5	\$ 75,00
4.	Pilares de la Educación	10	\$120,00
5.	Paradigmas Educativos	5	\$ 75,00
6.	Paradigma Conductista	5	\$ 90,00
7.	Paradigma Ambientalista	5	\$ 90,00
8.	Paradigma Cognitivo	5	\$ 90,00
9.	Paradigma Constructivista	5	\$ 90,00
10.	Paradigma Socio – Crítico	5	\$ 90,00
11.	Metodología de la Enseñanza Activa	10	\$120,00
12.	Uso de las TIC's	5	\$ 75,00
13.	El Ciclo de Aprendizaje	10	\$120,00
TOTAL		80	\$1.200,00

4.9 Certificación

Se aspira que los docentes participen y asistan no menos del 90% del tiempo planificado, deben cumplir con los horario (sábados de 8h00 a 13h00) demostrando puntualidad, un trabajo sistemático en las sesiones presenciales, como en las tareas que se solicite, de esta manera la Institución Educativa se encargará de entregar un certificado de haber aprobado el curso con el aval del Tutor que dictó las conferencias, y las autoridades de la Institución.

4.10 Bibliografía

- Bastidas R. (2011). Programa Quito en Manos Jóvenes. Universidad de las Américas y Fundación Quito Histórico.
- Ciencia Básica. (07 de septiembre de 2013). Enseñanza Activa. Obtenido de Ciencia Básica Experimental: <http://ciencia-basica-experimental.net/1er-curso/ensenanza2.htm>
- Chávez, A. (31 de agosto de 2013). El Paradigma Cognitivo en la Psicología Educativa. Obtenido de <http://comenio.files.wordpress.com/2007/09/cognitivo.pdf>
- Delors, J. (1994). Los cuatro pilares de la educación. México: El Correo de la UNESCO.
- Dengo, M. (30 de enero de 2004). Por una Educación de Calidad. Obtenido de Actitud Positiva del educador: <http://www.unesco.or.cr/educacion2004/dengo.htm>
- Freire, P. (1970). Pedagogía del Oprimido. México: Siglo XXI.
- Hernández, P. (1 de agosto de 2013). El conductismo y su influencia en la Educación Tradicional. Obtenido de <http://www.sisman.utm.edu.ec/libros>
- Johnson D, et al.(1999) El aprendizaje cooperativo en el aula. Buenos Aires. Editorial Paidós
- Kuhn, T. (1971). LA ESTRUCTURA DE LAS REVOLUCIONES CIENTÍFICAS. México: Fondo de Cultura Económica.
- Martínez, O. (30 de julio de 2013). EL INTERAPRENDIZAJE O APRENDIZAJE COLABORATIVO. Obtenido de Habilidades y destrezas que se desarrollan con el aprendizaje colaborativo: <http://aprendizajecolaborativoovidio.com/>
- Mazarío Israel, e. a. (s.f.). EL CONSTRUCTIVISMO: PARADIGMA DE LA ESCUELA CONTEMPORÁNEA. Matanzas - Cuba: Universidad de Matanzas.
- Quintero, J. (31 de agosto de 2013). PARADIGMAS EDUCATIVOS Y LOS ENFOQUES CUALITATIVO Y. Obtenido de http://doctorado.josequintero.net/documentos/Ensayo_Paradigmas_Educativos_Jose_Quintero.pdf
- Reyes, F. (2003). Conocer y decidir. Lima: IESPP CREA.
- Romero, A. (07 de septiembre de 2013). Red Maestros de Maestros. Obtenido de Ciclo de Aprendizaje: http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_contenido=17107&id_seccion=7768&id_portal=1506

4.11 CURSO DE CAPACITACIÓN PARA LOS DOCENTES

FILOSOFÍA DE LA EDUCACIÓN: PARADIGMAS, MODELOS Y ESTRATEGIAS EDUCATIVAS, SU IMPORTANCIA EN EL HACER PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO SEK – LOS VALLES

SESIÓN 1: FILOSOFÍA DE LA EDUCACIÓN

OBJETIVO	Conocer la finalidad de la Filosofía de la Educación, por medio de la caracterización de las ciencias que apoyan su estudio, empoderándose de la gran obra que realiza el Tutor para el aprendizaje de la niñez y juventud
CONTENIDOS	- Definición de filosofía de la Educación - La filosofía de la educación como saber filosófico y saber pedagógico - La diferentes ciencias de la Educación - Ciencias que apoyan el estudio de la Filosofía de la Educación

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Valorar el desempeño docente empoderándose de su rol como educador	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones	Bienvenida Entrega de material, logística, evaluación. Portafolio (orientaciones para entrar en https://penzu.com/p) Dinámica: Presentación de participantes donde indican sus nombres, cargo que desempeñan en la institución Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar (Power Point, enlace son la Web) Técnica del Subrayado: Los participantes recibirán el texto sobre el tema y subrayarán las palabras claves “La filosofía de la Educación en la Escuela” Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 5 personas para la elaboración de mapas conceptuales Mapas conceptuales Se dejará a libre disposición de los grupos para que elaboren en papelotes los mapas conceptuales	5 horas	Criterios sobre el rol del educador Portafolio: Entrada 1 Presentación Expectativas y Compromisos de los participantes Participación en el foro a través de la plataforma MOODLE Realice un Microensayo sobre los beneficios de la capacitación permanente a nivel individual e institucional Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		que crean convenientes de acuerdo al tema que se va a tratar: Filosofía de la Educación, concepción epistemológica, proyección axiológica, la Filosofía de la Educación como saber Filosófico. Relatoría: Se nombrará un relator para la exposición del tema elaborado. Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas. Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	---	--	--

SESIÓN 2: EL PROCESO DE INTERAPRENDIZAJE

OBJETIVO	Determinar los procesos de la enseñanza y el aprendizaje, por medio de la caracterización del interaprendizaje, valorando de esta manera que es más importante aprender a aprender que enseñar con gracia y soltura en las horas de clase.
CONTENIDOS	- Definición de Interaprendizaje - Habilidades y destrezas para desarrollar el aprendizaje colaborativo - Caracterización del Interaprendizaje - Elementos del aprendizaje colaborativo - El Proceso de Enseñanza - El Proceso de Aprendizaje - Diferencias y semejanzas entre grupo y equipo - El aprendizaje colaborativo en el aula

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Identificar el rol del docente dentro del proceso de interaprendizaje	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones	Dinámica: La mitad de las personas que ingresan al lugar donde se va a llevar a cabo la actividad, dejan un objeto personal en una bolsa (reloj, pulsera, llavero). -Tiempo: Requiere aproximadamente 30 minutos, depende del número de personas. -Consigna: Al iniciarse la reunión, o sea en la presentación, la otra mitad de los participantes, toma un objeto de la bolsa y busca a su “dueño”. Entablan una conversación y luego se realiza un plenario donde se presentan todos los integrantes, de a dos (según cómo se encontraron) en forma cruzada. Es decir, cada uno presenta al otro en primera persona: yo soy... diciendo las características del otro. -Dinámica: Es una técnica en la que el coordinador debe prestar mucha atención por el número de personas que van llegando y quiénes serán los que buscarán el objeto para encontrar al “otro”. Es especial para grupos numerosos, heterogéneos y mixtos. Se desarrolla de manera coloquial, la primera parte y la siguiente, está teñida por el humor, en la mayoría de los casos. Técnica de tormenta de ideas: Definir los siguientes términos (interaprendizaje, aprendizaje, enseñanza) Procedimiento para mejorar la interacción del grupo mediante cuatro reglas básicas:	5 horas	Comentarios sobre el proceso de interaprendizaje Portafolio: Entrada 2 En una carilla realice una reflexión sobre la importancia del aprendizaje colaborativo En plataforma MOODLE compartir los mapas conceptuales sobre el proceso de interaprendizaje Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		-La crítica está proscrita -La asociación libre es posible -Se requiere cantidad y calidad -Se busca la combinación y el mejoramiento. El propósito es llevar a pensar con mayor intensidad y a liberar de la inhibición y de la autocrítica y las críticas a los demás. Producir ideas diferentes como sea posible en respuesta a la interrogante planteada. Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar (uso de Power Point definición de Interaprendizaje, caracterización del Interaprendizaje, el Proceso de Enseñanza, el Proceso de Aprendizaje) Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 4 personas para la elaboración de mapas conceptuales Mapas conceptuales Se dejará a libre disposición de los grupos para que elaboren en papelotes los mapas conceptuales que crean convenientes de acuerdo al tema que se va a tratar. Los tipos de equipos colaborativos en relación a la función, duración, selección, y habilidades desarrolladas. Los equipos formales, equipos informales y equipos de base. Diferencias y semejanzas entre grupo y equipo. Características, elementos del aprendizaje cooperativo. Relatoría: Se nombrará un relator para la exposición del tema elaborado Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	---	--	--

SESIÓN 3: SER EDUCADOR

OBJETIVO	Comprender lo que significa ser educador, a través de la posición en la cual se encuentran los profesores, con el fin de valorar que la profesión de maestro es noble y desinteresada, es un “evangelio vivo”
CONTENIDOS	• Niveles para alcanzar el ser Educador • Estándares de calidad del desempeño docente y directivo en el Ecuador • Qué significa la Filosofía en el Educador • Principios del educador • Cómo Actúan las Fuentes del Conocimiento en el Educador

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Comprender el significado de ser maestro	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones Papel bond en pliegos Marcadores varios colores	Dinámica: Tarjetas rectangulares pequeñas o cartulinas del mismo tamaño. En ellas se escriben fragmentos de una canción, frase o refrán, de manera que en cada tarjeta quede una parte. -Tiempo: Depende del número de participantes, pero en general, lleva 30 minutos mínimo. -Consigna: Colocadas las tarjetas en una bolsa, se solicita a cada participante que extraiga una y busque a su complemento. Entablan una conversación y luego se presentan en plenario. -Dinámica: Es necesario que el coordinador tenga en cuenta la cantidad de participantes, en este caso, en número par, para que cada persona encuentre a su compañera. Para ello es preciso llegar al lugar con tiempo suficiente e introducir las tarjetas en la bolsa, a medida que van llegando. Esta técnica puede continuar con animación, usando las mismas tarjetas, pero distribuidas a otra pareja, para que sean dramatizadas las frases o canciones. Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar: Niveles para alcanzar el ser Educador “Estándares de calidad del desempeño docente y Directivo”. Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 5 personas para la elaboración de mapas conceptuales Qué significa la Filosofía en el Educador “Filosofía y educación de Paulo Freire; Cómo Actúan las Fuentes del	5 horas	Creación de principios del educador Portafolio: Entrada 3 Elaborar un diagrama de Ishikawa sobre el Ser Educador Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		Conocimiento en el Educador “El rol del docente”. Técnica de la espina de Ishikawa: Crear los principios del Educador Diagrama de causa – efecto Motivar el análisis y la discusión grupal Ayudar a pensar en causas reales y potenciales Identificar posibles soluciones Toma de decisiones y organiza un plan de acción Se dejará a libre disposición de los grupos para que elaboren en papelotes los diagramas que crean convenientes de acuerdo al tema que se va a tratar Documento de apoyo “Principios éticos en la docencia” por Aurora González, Principios filosóficos y epistemológicos del ser docente Rolando Pinto Contreras. Relatoría: Se nombrará un relator para la exposición del tema elaborado. Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas. Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	---	--	--

SESIONES 4 Y 5: PILARES DE LA EDUCACIÓN

OBJETIVO	Conocer los pilares de la educación, por medio del estudio directo y participativo de los asistentes, para valorar la educación holística, expresada en la Constitución de la República.
CONTENIDOS	- Definición de Pilares Educativos - Cuáles son los Pilares Educativos - Aprender a Conocer - Aprender a Hacer - Aprender a Ser - Aprender a Vivir Juntos - Estrategias para estudiar

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Desarrollar la planificación estratégica en clase, aplicando los pilares de la educación	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones Papel bond en pliegos Marcadores varios colores	Dinámica: Consigna: Escribir en la hoja de papel una descripción de si mismo como si se ofrecieran para "algo" en un aviso clasificado del diario. Recordar el tema de cantidad de palabras, lo que cuesta la línea, para agilizar la creatividad y la espontaneidad. -Dinámica: Esta es una técnica muy conocida que produce diversas respuestas. El uso de la creatividad, es una de ellas, lo cual enriquece la presentación; en otras se puede observar modelos personales de características muy rígidas. En un grupo de aprendizaje, el tipo de respuestas que se ponen en juego puede sugerir al coordinador el uso de otras técnicas para producir algún cambio en las estructuras personales. -Variante: Cada cual recibe una hoja y debe escribir un aviso clasificado de un periódico ofreciéndose para el encuentro, para el taller o la dinámica que se haya propuesto transitar el grupo. Se colocan los clasificados en la pared y los participantes pasan a curiosarlos y a preguntar por la gente. En plenario trabajan sobre la resonancia: ¿cómo les pareció el grupo? ¿Se quieren conocer más? ¿Qué les faltó decir?, etc. Técnica de Museo: Los participantes se organizan en grupos de 4 personas para dar lectura al documento para extraer las ideas principales y organizar la información de forma creativa Cada grupo debe exponer su punto de vista sobre el texto analizado, con la debida atención del resto de participantes	10 horas	Exposición de los talleres Portafolio: Entrada 4 Realizar un resumen de lo aprendido y compartir la información de la técnica de museo Entrada 5 Elaborar un mapa conceptual sobre los pilares de la educación Realizar en plataforma MOODLE una presentación en Power Point sobre el tema tratado Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		Finalmente se exhiben los trabajos en la pared Aprender a Hacer, Aprender a Conocer Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales SESIÓN 5: Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar definición e identificación de los pilares de la educación aprender a vivir juntos, aprender a ser. Técnica del Subrayado: Los participantes recibirán el texto sobre el tema y subrayarán las palabras claves Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 4 personas para la elaboración de mapas conceptuales Mapas conceptuales Se dejará a libre disposición de los grupos para que elaboren en papelotes los mapas conceptuales que crean convenientes de acuerdo al tema que se va a tratar: estrategias para estudiar, metacognición, metacomunicación, mapa cognitivo, disonancia cognitiva. Técnica Rueda de Expertos El grupo se subdivide en parejas, donde los unos son el equipo local y el otro el visitante. La dinámica consiste en intercambiar información de una forma rápida. Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas. Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales		
--	--	---	--	--

SESIÓN 6: PARADIGMAS EDUCATIVOS

OBJETIVO	Conocer los diferentes paradigmas educativos, por medio de la caracterización de cada uno de ellos, sus consecuencias y sus virtudes, para valorar que el proceso educativo va creciendo de acuerdo a las circunstancias en que vivimos.
CONTENIDOS	- Definición, características, tipos de Paradigmas Educativos - Definición de Paradigma, Enfoque, Modelos, Corrientes y Tendencias - Clasificación de los modelos pedagógicos.

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Determinar los principios fundamentales del paradigma a través de la evolución de la educación	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones Papel bond en pliegos Marcadores varios colores	Dinámica: Todos los participantes sentados en círculo (puede haber más de 24 personas, siempre que haya espacio suficiente). Cada uno elige una fruta en voz alta. Cada vez que su fruta es nombrada tiene que cambiarse de lugar y frente a la frase “ensalada de frutas”, todos los integrantes se cambian de lugar. -Dinámica: En la elección de las frutas hay mucha repetición, sobre todo si son muchos los participantes, lo que hace que el movimiento sea permanente. El coordinador tendría que ir contando una historia que involucre a las distintas frutas y continuarla hasta que el clima sea óptimo y no se haya transformado en un caos. Es muy útil la técnica cuando un grupo no tiene mucha confianza o se encuentra en un estado de inmovilidad. Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar Paradigma, características y tipos de paradigmas Técnica del Subrayado: Los participantes recibirán el texto sobre el tema y subrayarán las palabras claves Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 4 personas para la elaboración de mapas conceptuales Definiciones básicas de Paradigmas, Enfoques, Modelos, Corrientes y Tendencias; Primera clasificación de los Modelos en: Pedagogía tradicional, pedagogía pragmatista, Pedagogía naturalista, Pedagogía progresista, pedagogía Socio-Crítica. Segunda Clasificación de los Modelos Pedagógicos en: Modelo Tradicional, Modelo Activista o escuela Nueva, Modelo Conductista o Tecnista, Modelo Cognitivo, Modelo	5 horas	Presentación del taller Portafolio: Entrada 6 Realizar un resumen del tema tratado Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		contextual. Debate: Se plantea el debate sobre el tema de paradigmas, tendencias, modelos y enfoques. Mediante este diálogo público se pretende obtener información, opiniones o enfoques de importancia, conocer opiniones controvertidas y favorecer la capacidad de comprensión y de crítica. Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	---	--	--

SESIÓN 7: PARADIGMA CONDUCTISTA

OBJETIVO	Determinar los aspectos positivos del proceso de aprendizaje conductista, por medio de su caracterización para aplicarlos en el aula.
CONTENIDOS	- Definición - Características del proceso de Enseñanza – Aprendizaje - Experimentos de Pavlov, Watson, Skinner - Modelo conductista o tecnicista.

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Determinar los aspectos esenciales, positivos y negativos del Conductismo	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones	Dinámica: El Coordinador invita a cada participante a tomar una hoja en blanco, y dibujar en ella la caricatura de una persona, que ocupe gran parte de la hoja. En un primer momento, en forma personal y durante 15 minutos se realiza el siguiente trabajo: -Frente a la cabeza, cada uno escribe tres ideas que no se dejará quitar por ningún motivo. -Frente a la boca, escribe tres expresiones de las que ha tenido que arrepentirse en su vida. -Frente a los ojos, escribe cuáles son las cosas que ha visto y que más le ha impresionado. -Frente al corazón, cuáles son los tres amores que nadie le arrancará. -Frente a las manos, qué acciones buenas imborrables ha realizado en su vida. -Frente a los pies, cuáles han sido las peores “metidas de pata” que ha tenido. Luego del trabajo personal, los participantes eligen una persona –en lo posible que no conozcan- con la que comentan lo que han escrito. (15 minutos). En plenario cada uno presenta a su compañero. Al final, se evalúa la dinámica. Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar (Power Point, definición características proceso de enseñanza-aprendizaje, observar video de Liliana Preciado sobre conductismo, experimentos de Pavlov, Watson y Skinner) Técnica del Subrayado: Los participantes recibirán el texto sobre el tema y subrayarán las palabras claves Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 5 personas para la elaboración de	5 horas	Exposición de argumentos Portafolio: Entrada 7 Realizar una reflexión sobre el tema tratado Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		mapas conceptuales. Mapas conceptuales Se dejará a libre disposición de los grupos para que elaboren en papelotes los mapas conceptuales que crean convenientes de acuerdo al tema que se va a tratar (Modelo Conductista o Tecnista de Miguel Posso) Relatoría: Se nombrará un relator para la exposición del tema elaborado. Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas. Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	--	--	--

SESIÓN 8: PARADIGMA AMBIENTALISTA

OBJETIVO	Determinar los aspectos positivos del proceso de aprendizaje ambientalista, por medio de su caracterización para aplicarlos en el aula.
CONTENIDOS	- Definición - Características - Paradigma biocéntrico - Paradigma de la complejidad - La transversalidad del paradigma ambientalista - Un cambio del paradigma para crear conciencia ambiental

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Determinar los aspectos esenciales, positivos y negativos del Ambientalismo	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones Papel bond en pliegos Marcadores varios colores Material reciclable	Dinámica: -Fines: Memoria y Atención, Recordar los nombres (cuando el grupo acaba de conocerse). -Descripción: Alguien se marcha del grupo o es tapado con un abrigo o manta, mientras los demás permanecen con los ojos cerrados. Al abrir los ojos, se pregunta: ¿quién falta en el grupo? Tras acertar quién es, todos cambian de lugar para dificultar la memoria visual. -Variantes: Este ejercicio es fácil de realizar si se queda a una hora y los participantes van llegando. Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar (definición, características, y procesos de enseñanza aprendizaje, video de Atilio Savino y muestra fotográfica "Hacia un paradigma Ambiental") Conformación de Equipos de Trabajo: Los participantes conformarán grupos de hasta 4 personas para la elaboración de un collage Elaboración de un Collage Se utilizará material reciclable Colocar un slogan alusivo al tema Relatoría: Se nombrará un relator para la exposición del tema elaborado Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los	5 horas	Exposición de argumentos Portafolio: Entrada 8 Registrar fotografías de la elaboración del collage y de la exposición Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		parámetros de cómo deberán exponer los panelistas. Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	--	--	--

SESIÓN 9: PARADIGMA COGNITIVO

OBJETIVO	Determinar los aspectos positivos del proceso de aprendizaje cognitivo, por medio de su caracterización para aplicarlos en el aula.
CONTENIDOS	- Definición y explicar fundamentos teóricos conceptuales - El paradigma cognitivo y sus implicaciones en la educación - Aprendizaje significativo - Aprendizaje por descubrimiento autónomo - Fundamentos del modelo cognitivo, rol del docente

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Determinar los aspectos esenciales, positivos y negativos del Cognitivismo	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones Papel bond en pliegos Marcadores varios colores	Dinámica: El que deseemos, pero basta con la imaginación de los participantes. Es útil la música ceremonial y una jarra de jugo y copas. Se puede decorar el ambiente, aportar disfraces, etc. -Fines: Presentación (con algo de implicación y riesgo) de los integrantes del grupo y de sus deseos. -Descripción: Se recibe a los participantes en una mansión fantástica. Los señores y criados (animador y colaboradores) reciben a los invitados (miembros del grupo) y van describiendo el magnífico edificio, los bellos aposentos, los salones señoriales, asegurándoles una estancia agradable y la ayuda incalculable que les prestarán los poderes de todos los que les han precedido en la visita (gente que alcanzó a través del juego el máximo desarrollo de sus vidas). Después se les invita a pasar al salón por parejas ceremoniosamente (mejor con compases de música ceremonial). Allí, en círculo, se beberá una receta secreta de los dueños de la mansión (un jugo). Antes de cada sorbo, uno por uno darán un paso al frente y expresarán sus deseos, por los que brindarán todos. Los deseos, a ser posible, deben expresar razones por las que han acudido a la "mansion". Al final, los señores brindan porque se cumplan los deseos de todo el grupo, lo que se logrará gracias a la fuerza e implicación de todos y, naturalmente, a la bebida secreta. Después puede haber baile entre todos los invitados. -Variantes: En lugar de una mansión puede ser una taberna del puerto y los participantes piratas, bucaneros y aventureros que han	5 horas	Exposición de argumentos Portafolio: Entrada 9 Subir las fotografías del cartel y escribir un párrafo sobre el paradigma cognitivo. Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		decidido realizar un viaje muy comprometido y arriesgado. Se le pregunta a cada uno qué tesoros busca en el viaje, y se brinda para que los logre. Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar (definir explicar fundamentos teóricos conceptuales de Modelo cognitivo, aprendizaje significativo, aprendizaje autónomo, video sobre el Paradigma Cognitivo y sus implicaciones en la Educación) Técnica del Subrayado: Los participantes recibirán el texto sobre el tema y subrayarán las palabras claves Desarrollo Histórico y principales representantes del modelo Cognitivo, Jean Piaget, Jerome Bruner, Vigotsky. Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 5 personas para la elaboración de un cartel Elaborar un cartel En un papelote dibujar la diferencia entre un aprendizaje memorístico y un aprendizaje por descubrimiento autónomo. Relatoría: Se nombrará un relator para la exposición del tema elaborado. Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas. Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	--	--	--

SESIÓN 10: PARADIGMA CONSTRUCTIVISTA

OBJETIVO	Determinar los aspectos positivos del proceso de aprendizaje constructivista, por medio de su caracterización para aplicarlos en el aula.
CONTENIDOS	- Definición - Características - David Ausubel teoría del aprendizaje significativo - Joseph Novak - Howard Gardner

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Determinar los aspectos esenciales, positivos y negativos del Constructivismo	Texto informativo Proyector de diapositivas Carpeta con hojas para anotaciones	Dinámica: Consigna. Se trabaja distribuidos en subgrupos de a 6, ubicados en forma circular. Cada integrante va a ir pasando al centro; con los ojos cerrados, se dejará caer para que el grupo lo sostenga, hasta que decida terminar el juego. El círculo puede comenzar siendo pequeño hasta que el grupo sienta que puede sostener a los compañeros. -Dinámica: Cuando el juego se origina aparece como divertido, hasta que toman conciencia de las cosas que se mueven internamente: confiar en el otro; sostener – ser sostenido, estructura – desestructura, etc. En la práctica, hay quienes dejan librado su cuerpo y gozan con el movimiento, no deseando terminar de girar; mientras que otros, se quedan petrificados en el centro con las piernas abiertas y balanceándose como si se dejaran sostener. Al igual que en la anterior, es elemental el rol de los coordinadores en la reflexión y aporte final, porque puede ayudar a pensar en la modificación de actitudes. Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar Características del paradigma constructivista: David Ausubel Teoría del aprendizaje significativo, Joseph Novak, Howard Gardner Presentación de un video Escuela Prohibida Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 4 personas para hacer un análisis del video y presentan cuatro	5 horas	Exposición de argumentos Portafolio: Entrada 10 Elaborar un cuadro de doble entrada sobre las diferencias entre el aprendizaje por repetición y el aprendizaje constructivista. En la plataforma MOODLE participar en el debate del tema: “ Las inteligencias múltiples en el aula” Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		conclusiones en un papelote. Relatoría: Cada integrante lee una conclusión y argumenta. Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	---	--	--

SESIÓN 11: PARADIGMA SOCIO – CRÍTICO

OBJETIVO	Determinar los aspectos positivos del proceso de aprendizaje socio - crítico, por medio de su caracterización para aplicarlos en el aula
CONTENIDOS	- Definición, características, enseñanza aprendizaje. - Concepción del hombre, base epistemológica, finalidad de la educación. - La escuela y la sociedad.

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Determinar los aspectos esenciales, positivos y negativos del paradigma Socio - Crítico	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones Papel bond en pliegos Marcadores varios colores	Dinámica: Profundizar la comunicación en el grupo a través de una revisión de la propia vida, y dar a conocer a los otros, quién soy yo. Motivación: Antes de comunicar al quién soy, necesito reflexionar. En las palabras, signos, y gestos, que expresan la vida de una persona, está presente ella misma. Desarrollo: Trabajo personal (20 minutos): cada participante toma una hoja, y hace en ella dos rayas perpendiculares (como para hacer una gráfica). En la línea vertical se colocará una escala de grados que comience en 0 en el vértice y llegue hasta 100. En la línea horizontal, se colocarán las distintas edades que se quiere representar (cada uno elige el tiempo de su vida que quiere representar: toda la vida, el último año, los últimos diez años, etc.) Cada cual elabora luego la línea de su vida de acuerdo a los problemas, éxitos, decisiones, etc., que le han tocado vivir, teniendo en cuenta la edad que tenía en cada acontecimiento y la intensidad con que cree haberlo vivido. Con esos datos va señalando distintos puntos con lo que se va construyendo la "gráfica de la vida". Trabajo en grupos (45 minutos): Los participantes comentan las gráficas, en grupos de 8 personas, motivados previamente por el deseo de darse a conocer, de valorar al otro en su vida, y de respetar y conservar profundamente las vivencias. Antes de terminar el trabajo, el grupo dedica 15 minutos para evaluar la dinámica, conversando sobre en qué medida les ayudó a conocerse, se han	5 horas	Exposición de argumentos Portafolio: Entrada 11 Elaborar un esquema gráfico sobre el tema la escuela y la sociedad Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		sentido “más cerca”, etc. Se finaliza comentando las evaluaciones, en plenario. Técnica lectura comentada: Técnica del Subrayado: Los participantes recibirán el texto sobre el tema y subrayarán las palabras claves e ideas principales definir e identificar las características del paradigma socio-crítico y el proceso de enseñanza aprendizaje. Plenaria y debate: Se exponen y discuten las ideas de cada participante sobre el tema “Una escuela para la sociedad del conocimiento”. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta las ideas de los participantes y se elabora un documento final y hará la conclusión del taller.		
--	--	---	--	--

SESIONES 12 Y 13: METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA ACTIVA

OBJETIVO	Identificar las técnicas más adecuadas, por medio de la participación en el taller con algunas técnicas activas, para comprender de mejor manera el proceso de interaprendizaje.
CONTENIDOS	- Definición de Enseñanza Activa - Representantes de la pedagogía activa - Estrategias de metodología activa - Descripción de algunas Técnicas Activas

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Determinar las técnicas activas más apropiadas para trabajar en el aula de clase	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones Papel bond en pliegos Marcadores varios colores	Dinámica: Materiales: periódicos, por lo menos uno por persona y plasticolas (2 o 3 por cada grupo de 8) -Tiempo: Podría llevar unos 30 minutos o más. -Consigna: Construir en silencio y entre todos, una torre de papel. Esta técnica se usa para observar y analizar las dificultades de un equipo de trabajo, de un grupo, en el logro de una tarea. -Dinámica: Cada integrante comienza a moldear los diarios con diferentes ideas: bollitos, conos, cintas, varios dobleces, etc. Cada uno desde su idea va a portando a la tarea grupal. Algunos grupos despliegan un alto grado de creatividad para lograr el objetivo. Lo más interesante es justamente la dinámica que se promueve, sobre todo a nivel corporal. Cada grupo se da su propia organización. El coordinador, mientras observa el juego, muchas veces siente necesidad de intervenir en el grupo, sea para ayudar o para obstaculizar. Por ejemplo: cuando la torre está casi lista intentar romperla o empujar a los participantes para que tomen conciencia de su integración o no, con respecto a la tarea. Esto suena como muy sádico, pero le imprime a la dinámica nuevos elementos de análisis como: cuidar los proyectos grupales, defender las ideas del grupo, prevenir frustraciones. Se puede comparar esta torre realizando una segunda, en la que los participantes puedan hablar. La reflexión, desde lo que cada uno sintió, lleva la producción grupal a nivel de la teoría de grupos, la interdisciplina, etc.	10 horas	Exposición de argumentos Portafolio: Entrada 12 Editar la entrevista Entrada 13 Cuestionario: ¿Qué beneficios encuentra en llevar un portafolio durante el proceso de aprendizaje? ¿Cómo podría utilizar esta estrategia en sus clases? Evaluación del taller: Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		Técnica Expositiva El conferencista expone el tema que va a tratar Lineamientos de Pedagogía Activa y estrategias de la metodología activa, sus representantes Montessori, Dewey, Rousseau como material de apoyo se utilizará Power Point. Técnica del Subrayado: Los participantes recibirán el texto sobre el tema y subrayarán las palabras claves “Escuela activa y Escuela tradicional” Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 5 personas para la elaboración de mapas conceptuales Mapas conceptuales Se dejará a libre disposición de los grupos para que elaboren en papelotes los mapas conceptuales que crean convenientes de acuerdo al tema que se va a tratar Relatoría: Se nombrará un relator para la exposición del tema elaborado Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales Sesión 13: Aplicación de Métodos de Enseñanza Activa Estrategia de las 4 regiones: Explicación de la estrategia: Costa: plantear la entrevista Sierra: realizar la entrevista Oriente: redactar la entrevista Galápagos: leer y editar la entrevista Compartir la información del portafolio con otros colegas. Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	---	--	--

SESIÓN 14: LAS TIC'S

OBJETIVO	Identificar las ventajas del uso de la TIC's dentro del aula de clase, con el fin de aplicarlas correctamente.
CONTENIDOS	• Qué y cuáles son las TIC's funcionales para la Educación • Web sites, adecuados para educación

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Comprender el funcionamiento de las Tics como instrumento y el uso de algunas redes o páginas sociales que permiten obtener y generar información adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones Papel bond en pliegos Marcadores varios colores	Dinámica: Construir una máquina humana que tenga un producto final y mostrar su funcionamiento al resto de los compañeros, hasta que ellos puedan dilucidar de qué máquina se trata (grupos de 8 personas). Sirve para tratar los mismos temas que la anterior. -Dinámica: Cada grupo se reúne en torno a discutir y elegir la máquina: su armado, funciones, roles de los miembros, etc. Este trabajo puede llevar unos 15 o 20 minutos, depende del grupo. A medida que van terminando el coordinador va pidiendo al resto que finalicen. A veces pasa que un grupo no puede llegar a la construcción; esto también sirve para analizar el porqué del problema. Una vez que todos han terminado, se presentan las máquinas en plenario, solicitando que se expongan unos minutos para dar tiempo a los participantes a su interpretación. Al mismo tiempo, el coordinador necesita observar para intervenir, si fuera necesario y ayudar al debate. Se observa las funciones de cada uno y también la articulación o no en relación al producto final. Muchas veces es necesario introducir un obstáculo en el funcionamiento para ver si el grupo toma conciencia de él o continúa como si no hubiera pasado nada. La imposición de ese obstáculo tendrá que ver con el sentir del coordinador. Por ejemplo: muchas veces se ve la máquina como demasiado "aceitada", como ideal; en estos casos al intervenir imprevistamente, el funcionamiento continúa tal cual o se paraliza, pero nadie registra el problema como para solucionarlo y seguir con la función normal. Ante la muestra de cada subgrupo, el resto tiene que descubrir de qué máquina se trata. La reflexión final luego de todas las presentaciones, es muy rica si se promueve el sentir de cada uno y en relación al grupo.	5 horas	Exposición de argumentos Portafolio: Entrada 14 Evaluación del taller Lo que esperaba Lo que encontré Lo que más valoro Lo que me gustaría

		Trabajo colaborativo a través de la red: Conformación de equipos de trabajos en parejas Elaborar un comentario sobre el tema “la integración didáctica de las nuevas tecnologías” y publicarlo en Facebook, compartiendo la información a los participantes. Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 4 personas para la elaboración de un blog con el tema “desarrollo social y educativo con las nuevas tecnologías”. Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar. Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas. Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	---	--	--

SESIONES 15 y 16: EL CICLO DE APRENDIZAJE

OBJETIVO	Determinar la aplicación de la cada una de las fases del ciclo de aprendizaje, a través del análisis de cada uno de los aspectos que comprende este ciclo, para establecer la planificación adecuada en clase.
CONTENIDOS	- Definición, Historia e Importancia - Fase de Experimentación - Fase de Reflexión - Fase de Conceptualización - Fase de Aplicación - Planificación de la clase

COMPETENCIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Comprender las fases del ciclo de aprendizaje	Texto informativo Pizarra digital Infocus Computador portátil Carpeta con hojas para anotaciones Papel bond en pliegos Marcadores varios colores	Dinámica: Diarios, revistas en cantidad suficiente como para empapelar un piso, plasticolas, papel afiche gigante (varios pegados en función del número de participantes) y música apropiada para conectarse internamente. -Tiempo: Aproximadamente una hora -Consigna: Previamente a la llegada de los participantes, se alfombra el piso con revistas y diarios desarmados por hojas. Sirve para trabajar temas diversos. Primera etapa: cada uno en silencio se deja llevar por la música y el acompañamiento del coordinador (él va a explicitar palabras, frases que tengan que ver con el tema). Van a recortar palabras o imágenes que remitan al tema propuesto. Segunda etapa: pegar las palabras o imágenes recortadas, en silencio, en el papel afiche gigante, tratando de interpretar lo que los compañeros van haciendo y relacionarlo con el tema y las ideas propias que fueron fluyendo. Se trata de construir un collage colectivo. -Dinámica: Cuando se inicia el trabajo, se pide a los participantes si quieren sacarse los zapatos para caminar sobre la alfombra de papel y de esa manera contactarse a través de los pies con las imágenes. De acuerdo al tema que se trate, el coordinador guiará la caminata con palabras que llevan a las personas a tomar contacto consigo mismo para seleccionar las palabras o imágenes	10 horas	Exposición de los talleres Portafolio: Entrada 15 Compartir las unidades didácticas con los colegas para la coevaluación Entrada 16 Presentar un ensayo sobre el tema tratado Evaluación final

		requeridas. Se observa a los integrantes de la tarea muy ensimismados con ella, luego de un tiempo de confianza y relajamiento personal. Cuando cada uno ya ha tomado una serie, se guía para la finalización de esta etapa y se da la consigna de la segunda. En ésta se visualizan las personas como compartiendo el papel, tirados todos sobre él y construyendo escenas comunes en dirección al tema propuesto, con un alto grado de creatividad. El último espacio, la reflexión, es tan rico como el compromiso que se haya vislumbrado en la tarea, con el tema y con la coordinación. Trabajo colaborativo: Diseño de una unidad didáctica: Selección de los estándares, competencias, objetivos a enseñar Diseño de estrategias y actividades didácticas Elaboración de una matriz de valoración "rúbrica" Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas Sesión 16: Técnica Expositiva: El conferencista expone el tema que va a tratar. Definición, historia e importancia del ciclo de aprendizaje Conformación de Equipos de Trabajo Los participantes conformarán grupos de hasta 4 personas para la elaboración de mapas conceptuales Mapas conceptuales Se dejará a libre disposición de los grupos para que elaboren en papelotes los mapas conceptuales que crean convenientes de acuerdo al tema que se va a tratar. Fases del ciclo de aprendizaje experimentación, reflexión, conceptualización y aplicación. Relatoría: Se nombrará un relator para la exposición del tema elaborado.		
--	--	---	--	--

		Plenaria: En la plenaria el expositor indicará los parámetros de cómo deberán exponer los panelistas. Mesa de Discusión: En la plenaria se dejará un espacio para que los participantes formulen preguntas a los panelistas. Conclusiones: El conferencista tomará en cuenta la lluvia de ideas de la asamblea para llegar a conclusiones finales.		
--	--	--	--	--

CONCLUSIONES

- En el estudio de necesidades de formación docente hace falta que las personas que tienen otras titulaciones se capaciten en pedagogía por cuanto las encuestas demuestran que el profesorado del bachillerato del Colegio SEK – Los Valles necesitan formación pedagógica, debido a que un buen número de docentes tienen titulación de ingenieros, abogados entre otras profesiones, por lo tanto es prioritaria la capacitación para poder desarrollar competencias que mejoren su práctica docente.
- Considerando sobre la tarea educativa, se puede ver claramente que los profesores de bachillerato elaboran una planificación de acuerdo al formato establecido, comprenden la necesidad de cumplir con los objetivos educativos; pero algunos desconocen el cómo hacerlo en cuanto al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño; por lo que es necesario dotarles de metodología, especialmente si es activa y estas configuran el ciclo de aprendizaje.
- La institución fomenta la participación de docentes en cursos de capacitación de forma permanente, este accionar es positivo; sin embargo se necesita innovar métodos, técnicas y estrategias pedagógicas acordes a una escuela activa, crítica y creativa.
- Los docentes valoran la importancia de la capacitación como parte de su desarrollo profesional e identifican como una de las necesidades, el familiarizarse con el currículo para alinearse a las exigencias del BGU.
- Se evidencia que en el Colegio las nuevas tecnologías de la información y la comunicación no pueden mantenerse ajenas a una dinámica escolar donde es necesaria la capacitación para sacar el máximo provecho de las mismas.

RECOMENDACIONES

- Es prioritario desarrollar un curso de capacitación que permita a todos los docentes estandarizar metodologías y didácticas que permitan desarrollar y alcanzar un aprendizaje significativo.
- Es indispensable impartir un curso de capacitación sobre pedagogía, metodología, técnicas del aprendizaje y didácticas académicas lleva algún tiempo, por lo que se debe estructurar un cronograma de capacitación durante todo el año lectivo.
- Para la buena marcha de una institución es necesario mantener una capacitación continua y permanente, sin afectar el normal desenvolvimiento de las actividades escolares; pero estas capacitaciones también conllevan gastos de recursos económicos y de tiempo, como la permanencia de los participantes en el curso; por lo que la institución educativa debe prever y proveer los recursos necesarios para tener siempre un personal actualizado, motivado y dispuesto a trabajar de manera eficiente y eficaz a favor de la niñez y juventud.
- Desarrollar la propuesta de capacitación con una duración de 80 horas tratando temas de interés como: Filosofía de la Educación; El Proceso de Interaprendizaje; Ser Educador; Pilares de la Educación; Paradigmas Educativos; Paradigma Conductista; Paradigma Ambientalista; Paradigma Cognitivo; Paradigma Constructivista; Paradigma Socio – Crítico; Metodología de la Enseñanza Activa; Uso de las TIC's y El Ciclo de Aprendizaje; tal y como se la describe en la propuesta.
- Es importante más adelante considerar cursos de currículo, planificación y evaluación; que permita al docente estar en concordancia con las necesidades actuales permitiéndole fortalecer y actualizar conceptos básicos del currículo, para que el quehacer educativo responda a los estándares de calidad, por lo tanto su planificación debe ser intencional y sistemática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros (impresos):

- Buele Maldonado, M. (2012). Evaluación de instituciones educativas Guía Didáctica. Loja - Ecuador: EDILOJA Cía. Ltda.
- Chavarría Olarte, M. (2004). Educación en un Mundo Globalizado. México D.F.: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, capital humano de organizaciones. México D.F. McGraw - Hill Interamericana.
- Función Ejecutiva, Presidencia de la República del Ecuador. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito: Editora Nacional.
- Gimeno Sacristán, J. ((2009)). El diseño curricular e innovación educativa. Madrid : La Muralla,S.A.
- Gimeno Sacristán, J. (2007). El Curriculum: una reflexión sobre la práctica. Madrid: Ediciones Morata S.L.
- Jaramillo, F. (2013). Proyecto de Investigación II. Loja: Ediloja Cía Ltda.
- Juárez, J. F. (2007). VI jornada de educación en valores. Caracas: Texto, C.A.
- Pérez, M. (1994). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa. Madrid: Narcea S.A.
- Prieto Castillo, D. (1999). La Comunicación en la Educación. Buenos Aires: Ediciones La Crujía.
- Torrez Díaz, J. C. (2012). Educación y sociedad Guía Didáctica. Loja- Ecuador: EDILOJA Cía.Ltda.
- Úcar, X. (01 de marzo de 1998). EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE. Barcelona: Praxis.
- William Anthony, K. (1982). Psicología de la Educación. Madrid: Ediciones Morata, S.A.

Revistas (impresas):

- Eirin Raúl et al. (2009). Desarrollo Profesional y Profesionalización Docente. Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado.

Revistas (electrónicas):

- Hervás C. & Nogales J. (1997). Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.

Documentos:

- Alterio Ariola, Gianfranco Humberto y PEREZ LOYO, Henry Alejandro. (2009). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil. Educ Med Super.
- Camps, J. L. (2005). Planificar la formación con calidad. Madrid: CISSPRAXIS S.A.
- Delors, J. (1994). Los cuatro pilares de la educación. México: El Correo de la UNESCO.
- Freire, P. (1970). Pedagogía del Oprimido. México: Siglo XXI.
- Gairin Sallán, J. (1996). La detección de necesidades de formación. Barcelona: UAB.
- García, C. M. (2002). Consejo Escolar del Estado, Los educadores en la sociedad del siglo XXI. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Kuhn, T. (1971). LA ESTRUCTURA DE LAS REVOLUCIONES CIENTÍFICAS. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mazarío Israel, e. a. (s.f.). EL CONSTRUCTIVISMO: PARADIGMA DE LA ESCUELA CONTEMPORÁNEA. Matanzas - Cuba: Universidad de Matanzas.
- Ministerio de Educación. (01 de febrero de 2011). ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE. Estándares de la Calidad Educativa. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Pérez, U. (s.f.). DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEL PROFESORADO DE BACHILLERATO. México: X CONGRESO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.
- Reyes, F. (2003). Conocer y decidir. Lima: IESPP CREA.
- Reyes, M. (2009). Diagnóstico de necesidades de formación. Huelva: Universidad de Huelva.
- Vaillant et al. (2005). Informe de la OCDE. OVDE.

Páginas web:

- Álvarez Atehortúa, A. e. (2003). virtual.funlam.edu.co/.../6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf. Recuperado el 2013, de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Barrera Treviño, A. K. (2011). ece.edu.mx/ecedigital/files/ArticuloAbigail.pdf. Recuperado el 2013, de <http://www.google.com.ec/url>
- Bausela Herreras, E. (2004). <https://www.google.com.ec/#q=modelo+deductivo+++de+an%C3%A1lisis+de+necesidades>. Recuperado el 15 de 07 de 2013
- Chávez, A. (31 de agosto de 2013). El Paradigma Cognitivo en la Psicología Educativa. Obtenido de <http://comenio.files.wordpress.com/2007/09/cognitivo.pdf>

Ciencia Básica. (07 de septiembre de 2013). Enseñanza Activa. Obtenido de Ciencia Básica Experimental: <http://ciencia-basica-experimental.net/1er-curso/ensenanza2.htm>

Consultora Cifra. (29 de noviembre de 2012). Tic y Tic: Problemas de la formación docente. Recuperado el 05 de agosto de 2013, de Los problemas de la formación docente: <http://nanotice.blogspot.com/2012/11/los-problemas-de-la-formacion-docente.html>

De la Luz y Caballero, J. (1991). Escritos Educativos. La Habana: Pueblo y Educación.

De Miguel, M. (2011). http://www.eumed.net/libros-gratis/2011d/1031/modelos_empleados.html. Recuperado el 2013

De Moya, R. D. (12 de 2002). www.redalyc.org/pdf/410/41030203.pdf. Recuperado el 11 de 09 de 2013

Definición.de. (30 de agosto de 2013). Definición de método deductivo. Recuperado el 30 de agosto de 2013, de Definición.de: <http://definicion.de/metodo-deductivo/>

Dengo, M. (30 de enero de 2004). Por una Educación de Calidad. Obtenido de Actitud Positiva del educador: <http://www.unesco.or.cr/educacion2004/dengo.htm>

EcuRed. (2013). <http://www.ecured.cu/index.php/EcuRed>. Recuperado el 2013, de <http://www.ecured.cu>

González Núñez, B. J. (2011). <http://www.google.com.ec/url>

Grau Company et al. (2009). Recuperado el 2013, de <http://www.google.com.ec/url>

Hernández, P. (1 de agosto de 2013). El conductismo y su influencia en la Educación Tradicional. Obtenido de <http://www.sisman.utm.edu.ec/libros>

Lobatón, M. (10 de 2009). <http://www.oocities.org/es/lobatonmm/GEREN/Trabajo1.htm>. Recuperado el 2013

Lozano, M. (18 de diciembre de 2012). ¿Qué cualidades debe tener un buen maestro? Recuperado el 15 de agosto de 2013, de Conectados: <http://blog.smconectados.com/2012/12/18/que-cualidades-debe-tener-un-buen-maestro/>

Lurcovich, P. (7 de Febrero de 2006). Reflexión académica en diseño en Diseño y Comunicación. Recuperado el 5 de 10 de 2013, de Las importancia de una buena formación docente: la transparencia en la forma de evaluar: http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_publicacion.php?id_libro=122

Martínez y Sánchez. (11 de agosto de 2013). Inserción del profesor en el contexto de la empresa. Recuperado el 11 de agosto de 2013, de Formación del profesor: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>

Martínez, M. (01 de septiembre de 2013). Investigación Social. Recuperado el 01 de septiembre de 2013, de Hermenéutica y Análisis del Discurso:

- <http://investigacionsocial-alquelquis.es.tl/Hermeneutica-y-an%E1lisis-del-Discurso-como-M-e2-todo-de-Investigaci%F3n-Social.htm>
- Martínez, O. (30 de julio de 2013). EL INTERAPRENDIZAJE O APRENDIZAJE COLABORATIVO. Obtenido de Habilidades y destrezas que se desarrollan con el aprendizaje colaborativo: <http://aprendizajecolaborativoovidio.com/>
- Ministerio de Educación Ecuador, (14 de 01 de 2013), Organigrama del Ministerio de Educación. <http://educacion.gob.ec/organigrama-del-ministerio-de-educacion/>
- Moliner et al. (10 de agosto de 2013). La Formación Continua proceso clave en la formación docente. Recuperado el 10 de agosto de 2013, de Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1.pdf>
- Parra Martínez, J. e. (2011). www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588607.pdf. Recuperado el 2013, de www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588607.pdf
- Pere, M. G. (07 de 08 de 2011). <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>. Recuperado el 2013, de <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- Pérez, M. (01 de abril de 1999). ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? Recuperado el 05 de octubre de 2013, de Tendencias Pedagógicas: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf
- Proyecto SITEC. (14 de 01 de 2013). <http://sitecbolivar.blogspot.com/2013/01/primera-practica.html>. Recuperado el 2013
- Puyal, D. (11 de julio de 2006). Importancia de la actualización educacional. Recuperado el 01 de agosto de 2013, de educar.org: <http://portal.educar.org/foros/importancia-de-la-actualizacion-educacional>
- Quintero, J. (31 de agosto de 2013). PARADIGMAS EDUCATIVOS Y LOS ENFOQUES CUALITATIVO Y. Obtenido de http://doctorado.josequintero.net/documentos/Ensayo_Paradigmas_Educativos_Jose_Quintero.pdf
- Real Pérez, M. (09 de 01 de 2012). <http://www.youtube.com/watch?v=nbmslbdJdE4>. Recuperado el 02 de 11 de 2013
- Romero, A. (07 de septiembre de 2013). Red Maestros de Maestros. Obtenido de Ciclo de Aprendizaje: http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_contenido=17107&id_seccion=7768&id_portal=1506
- Rosales Lopez, C. (Noviembre de 2010). Recuperado el 10 de 1 de 2013, de <http://www.minerva.usc.es/bitstream/10347/4999/1/06.Rosales.pdf>

- Ruiz, R. (22 de agosto de 2013). El Método Analítico. Recuperado el 22 de agosto de 2013, de Historia y Evolución del Pensamiento Científico: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm>
- Sánchez Nuñez, J. A. (2001). El desarrollo profesional del docente. Recuperado el 3 de 11 de 2013, de [http://www.udual.org/CIDU/22 desarrollo profesional.htm](http://www.udual.org/CIDU/22%20desarrollo%20profesional.htm)
- The free Dictionary. (04 de septiembre de 2013). The free Dictionary. Recuperado el 04 de septiembre de 2013, de Encuesta: <http://es.thefreedictionary.com/encuesta>
- Ticsntics. (07 de septiembre de 2013). Ticsntics. Obtenido de ¿Qué significa Ntics?: <https://sites.google.com/site/ticsntics/ntic-s/-que-significa-ntics>

ANEXOS

ANEXO I: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DEL COLEGIO SEK – LOS VALLES



Rector del Colegio SEK- Los Valles

Ing. Marcelo Chacón

Autoriza la realización de la encuesta

Quito, 3 diciembre del 2012

Sr. Ing.
Marcelo Chacón
RECTOR DEL COLEGIO SEK LOS VALLES

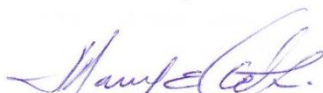
De mi consideración:

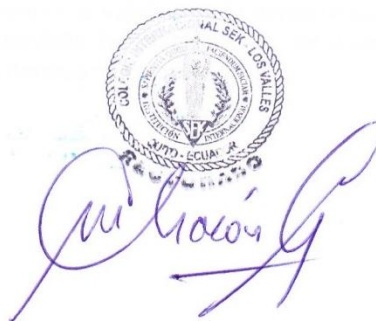
Yo, María Elizabeth Cela Sacoto, estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, en la Maestría de Gerencia y Liderazgo en Educación, me dirijo a usted para solicitarle me permita desarrollar un proyecto de investigación de **“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”** de la institución que acertadamente usted dirige.

Para fundamentar el pedido adjunto el documento enviado por la UTPL.

Por la atención prestada a la misma, anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,


María Elizabeth Cela S.



Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

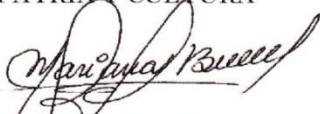
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Marijana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL





SEK
LOS VALLES
COLEGIO INTERNACIONAL
INTERNATIONAL SCHOOL

CALLE ELOY ALFARO S8-48 Y DE LOS ROSALES ■
(SAN JUAN DE CUMBAYÁ)
TELEF.: 3566 220 - 3566 582 - 3566 318 ■ FAX: 3566 635 ■
www.seklosvalles.ec ■
www.sek.net ■
sek.losvalles@sekmail.com ■

Quito, 4 de febrero del 2014

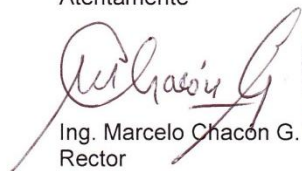
Señores
Ciencias de la Educación
Departamento de Pedagogía y Métodos de la Investigación
Universidad Técnica Particular de Loja
Presente

En mi calidad de Rector de la Unidad Educativa Internacional SEK Los Valles, debo informar que la maestrante María Elizabeth Cela Sacoto portadora de la CI: 1712405578 realizó la investigación sobre las "Necesidades Formativas de los docentes de Bachillerato" con la participación de 24 educadores que forman parte del equipo docente.

Autorizo a la interesada hacer uso de la presente certificación como a bien tenga con relación a sus obligaciones académicas con ustedes como Institución Educativa de Nivel Superior.

Sin más me suscribo de ustedes.

Atentamente


Ing. Marcelo Chacón G.
Rector



**ANEXO II: REGISTRO FOTOGRÁFICO DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS
DOCENTES DEL COLEGIO SEK – LOS VALLES**



Rector y personal docente del colegio SEK - Los Valles

ANEXO III: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado:

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

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

Fiscal	1	Fiscomisional	<u>2</u>	Municipal	3	Particular	4
--------	---	---------------	----------	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino	2
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3
		Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):					
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7
		Docente con funciones administrativas	8		
2.4. Tipo de relación laboral:					
Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional
		11	Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:					
Tiempo completo		12	Medio tiempo	13	Por horas
		14			

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO		16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3° 19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:					

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por Internet	4
------------	---	----------------	---	-------------	---	----------------------	---

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:

De lunes a viernes	1	Fines de semana	2
--------------------	---	-----------------	---

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: (señale una o más alternativas)

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

SI 1 NO 2

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

SI 1 NO 2

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN