



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 del Instituto
Tecnológico Superior “La Maná” de la provincia de Cotopaxi, ciudad La
Maná, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Espín Marcillo, Lilian Cumandá. Lic.

DIRECTOR: Cuenca Jiménez, Roberto Carlos, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico La Maná, de la provincia de Cotopaxi, ciudad La Maná, periodo 2012- 2013” realizado por la profesional en formación: Lilian Cumandá Espín Marcillo; ha sido orientado y revidado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

A handwritten signature in black ink, enclosed within an oval-shaped stamp. The signature is cursive and appears to read 'Roberto Carlos Cuenca Jiménez'. Below the signature, there are several horizontal lines, likely representing a stamp or official seal.

Msc. Cuenca Jiménez Roberto Carlos.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Espín Marcillo Lilian Cumandá declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico La Maná, de la provincia de Cotopaxi, ciudad La Maná, periodo 2012- 2013”, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad

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

f.....

Autor: Espín Marcillo Lilian Cumandá

Cédula: 050207253-1

DEDICATORIA

A Dios por haber permitido mi existencia
Darme sabiduría y guiar cada uno de mis pasos.

A mis Padres por ser los protagonistas de mi vida
Por ser los cimientos más importantes en ella
Quienes me han dado su apoyo incondicional e infinito amor.

A mis adorados hijos por ser la inspiración y motivación
Para vencer toda clase de obstáculos, y
Alcanzar mis metas propuestas.

A mi esposo por ser la fortaleza y quien con su apoyo constante
Permitió realizarme como una profesional.

AGRADECIMIENTO

En este trabajo expreso mis más sinceros agradecimientos dirigido principalmente al infinito creador del Universo, por permitir mi existencia, a mis padres: Cesar Espín y Ligia Marcillo por haberme dado mi primera formación con los principios y valores más grandes de un ser humano.

A mis hermanos, en especial a Cristina por su gran apoyo y motivación, a mi Suegra Marina Esquivel por sus ánimos y comprensión a mi sacrificio por alcanzar mis anhelos; a mi esposo Iván Guerrero por su confianza absoluta.

A mis Docentes tutores quienes con su mística profesional se han convertido en la guía del conocimiento de este largo caminar.

A la UTP, por ser la mejor opción para realizar mi carrera profesional, quienes me abrieron sus puertas y permitieron ser parte de su historia y formar la mía propia con este gran sueño hecho realidad.

A muchas personas que han formado parte de mi vida profesional, a quienes agradezco su amistad, apoyo, confianza y compañía en los momentos buenos y malos de mi vida, sin importarme donde se encuentren quiero darles las gracias por formar parte de mí, gracias a todos por sus múltiples bendiciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de Formación	2
1.1.1. Concepto.....	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	6
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	7
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	10
1.2.1. Análisis organizacional	10
1.3. Análisis de la persona.....	23
1.3.1. Formación profesional	23
1.4. Análisis de la tarea educativa.....	32
1.5. Cursos de formación.....	37
1.5.1. Definición	37
1.5.2. Ventajas e Inconvenientes	38
1.5.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	43
1.5.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	47
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....	50
2.1. Contexto.....	51
2.2. Participantes.....	53
2.3. Recursos.....	56
2.3.1. Talento Humano	56
2.3.2. Materiales	56
2.3.3. Económicos	56
2.4. Diseño y métodos de investigación	57

2.4.1.	Diseño de la investigación	57
2.5.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	59
2.5.1.	Técnicas de investigación	59
2.5.2.	Instrumentos de investigación	60
2.6.	Procedimiento	60
CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISISY DISCUSION DE RESULTADOS		63
3.1.	Necesidades formativas	64
3.2.	Análisis de la formación.....	72
3.2.1.	La persona en el contexto educativo.....	72
3.2.2.	La organización y la formación.....	74
3.2.3.	La tarea educativa	80
3.3.	Los cursos de formación	84
CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....		87
4.1.	Tema del Curso	88
4.2.	Modalidad de Estudios	88
4.3.	Objetivos	88
4.3.1.	Objetivo General:.....	88
4.4.	Dirigido a:.....	88
4.4.1.	Nivel formativo de los Destinatarios	88
4.4.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	89
4.5.	Breve descripción del curso.....	89
4.5.1.	Contenido del curso	90
4.6.	Duración del curso.....	150
4.7.	Cronograma de actividades a desarrollar.....	160
4.8.	Costos del curso	162
4.9.	Certificación.....	162
4.10.	Bibliografía.....	162
CONCLUSIONES.....		165
RECOMENDACIONES.....		166
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	167
8.	ANEXOS	171

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar las necesidades formativas de los docentes que laboran en el Bachillerato Técnico del Instituto Tecnológico Superior La Maná con el propósito de diseñar una propuesta de capacitación y fortalecimiento de las competencias cognitivas que contribuyan al mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje.

Para su elaboración fue necesaria la revisión bibliográfica, las cuales se presentan aspectos teóricos conceptuales importantes a considerar en el proyecto de Investigación.

Se expone también, un procedimiento metodológico basado en un modelo de integración de la información, para la elaboración de la propuesta de capacitación, y el análisis e interpretación de los datos obtenidos al aplicar la encuesta.

Según, los resultados obtenidos se determina que existen docentes del bachillerato técnico con necesidades formativas en el contexto educativo actual. En primer lugar se determina los objetivos propuestos dentro de los planes de desarrollo institucional, para posteriormente realizar una evaluación de resultados a nivel de Bachillerato, que permite valorar la realidad en la que se encuentra la institución.

Finalmente, se exponen los pasos y resultados del curso de capacitación que beneficiará a los docentes del Instituto Superior la Maná y por ende a todo el país.

PALABRAS CLAVES: investigación, necesidades, formativas, contexto, educación, realidad, propuesta, curso, competencias, cognitivas.

ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze the training needs of teachers working in the Technical baccalaureate of La Mana Technological Institute with the purpose of designing training and strengthening of cognitive competencies that contribute to improve the teaching - learning process. For processing it, it was necessary the review of bibliographical, on which are presented the most important conceptual-theoretical aspects to consider in the research project. It is also presented a methodological procedure based on a model of information integration for the enforcement of the proposed training, and the analysis and interpretation of data obtained by applying the survey. According to the results obtained it is determined that there are technical high school teachers with training needs in the current educational context. First the objectives within institutional development plans are determined in order to make an assessment of high school-level results, which can assess the reality in which the institution is located. Finally, they are presented the steps and results of the training program that firstly will benefit to the teachers of the Higher Institute of la Mana and the nationwide too.

KEYWORDS: research, needs, training, background, education, reality, given, course, skills, cognitive.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad todas las instituciones educativas del país, especialmente las que ofertan bachillerato técnico ya sean públicas o privadas, atraviesan diversos procesos de modernización en el sistema educativo, el elemento central que configura y justifica las reformas que han ido sucediendo en los últimos años, en la formación del profesorado, en todo el país, es el intento de responder a las nuevas realidades educativas que emergen como consecuencia de la aceleración del cambio social. Por lo que se constituye en una necesidad eminente de preparación y capacitación estratégica de los docentes, teniendo como resultado un profesional plenamente capacitado, preparado y formado en este ámbito.

A pesar de la importante acción del Gobierno Nacional en cuanto a programas de reforma educativa y especialistas asignados a las políticas tendentes al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía estamos lejos de tener el profesorado que deseamos. Sin embargo subsisten serios problemas tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de sus cuerpos docentes y en la organización, planificación y conducción del subsistema formador y manejo de las TIC.

Frente a esta demandante necesidad se ha propuesto la capacitación docente en cuanto a las competencias básicas del docente, estándares de calidad, estrategias metodológicas activas y adopción del uso de las TIC, que permita el mejoramiento del desempeño profesional, la optimización de recursos, y por ende el perfeccionamiento en la calidad de la educación y sus actores, formando bachilleres técnicos proactivos, productivos y capaces de solucionar problemas personales, de su entorno y del país.

La metodología utilizada en la presente investigación es de tipo investigación-acción, “aprender haciendo” generando al mismo tiempo conocimiento y cambios, vinculando, lo cognoscitivo con el propósito de conseguir efectos positivos y medibles, que permitan recopilar información confiable y acertada para la realización del informe que refleje realmente las necesidades de los docentes encuestados.

Para la fundamentación teórica de la presente investigación se tomó como referencia una serie de bibliografía relacionada con las necesidades de formación del docente de

bachillerato. A si mismo se desarrolló el marco teórico propuesto, donde se conoció cada una de los requerimientos que los docentes deben conocer claramente para saber si la actividad educativa se está cumpliendo eficientemente, lo cual nos permitió tener claridad sobre el trabajo de investigación y detectar con facilidad las diferentes necesidades en el grupo de docentes que fueron investigados.

Seguidamente del diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, para lo cual se aplicó la encuesta propuesta por la UTPL, a la muestra de 46 docentes que laboran en el bachillerato técnico del Instituto Tecnológico Superior “La Maná”, contando con la participación total de todos los docentes que laboran en el BGU, mediante este procedimiento se obtuvo la información requerida, para analizar y determinar cuáles son las diferentes necesidades de formación y capacitación que requieren los docentes que trabajan en los años de bachillerato de la institución seleccionada.

Concluyendo así, con el diseño un curso de formación para los docentes de bachillerato técnico del Instituto Tecnológico Superior La Maná. Una vez determinada las necesidades docentes del bachillerato, se procedió a la planificación del curso de capacitación que requieren para superar dichas necesidades formativas, las mismas que se enmarcan en el fortalecimiento integral de las competencias en el (proceso de enseñanza y aprendizaje) acorde al nuevo contexto educativo siendo un aporte positivo que sin duda contribuirá a mejorar la calidad de educación que se imparta en esta Institución.

Ya que a la hora de pensar las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas ya nadie pasa por alto la problemática del docente y la calidad de su formación. Los sistemas escolares actuales, configurados en la modernidad hacia fines del siglo XIX en América Latina, conservan una huella de su origen: la centralidad del docente, el maestro como tecnología y recurso educativo insustituible. A pesar del avance de las Nuevas Tecnologías y de las predicciones sobre las escuelas del futuro, no es probable que esta situación se altere radicalmente en el transcurso de las próximas décadas.

De este modo se evidencia, la necesidad de mejorar la formación docente, acorde a las necesidades y exigencias del nuevo estilo de educación, ya que la educación es la razón del presente y el motor del futuro en la sociedad.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de Formación

1.1.1. Concepto.

Según, Stanton, William, Etzel, Michael & Bruce Walker (2004) la necesidad es "un estado de carencia percibida". Complementando ésta definición, los mencionados autores señalan que las necesidades humanas "incluyen necesidades físicas básicas de alimentos, ropa, calor y seguridad; necesidades sociales de pertenencia y afecto, y necesidades individuales de conocimiento y autoexpresión (p. 5).

Fisher, Laura & Espejo, Jorge, (2004) definen la necesidad como la "diferencia o discrepancia entre el estado real y el deseado" (p. 123).

Para Sandhusen, Richard L. (2002) las necesidades son "estados de carencia física o mental" (p. 3).

Tomando estos conceptos puedo decir que la necesidad es un estado carencial que la persona intenta resolver, llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad.

Reyes, Manuel (2012) señala que cuando al término necesidad se une el calificativo formativo y se acota el campo de la profesión docente, no se afina mucho en la esencia de la necesidad, aunque sí se limita el contenido de la misma, haciendo alusión a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza-aprendizaje (p. 5).

En términos generales, la necesidad puede ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente.

Es decir, desde el ámbito de la educación el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Witkin B. (1996) distingue tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc. (p. 31).

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

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos (p. 45)

Partiendo desde el punto de educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

Como señala Gutiérrez (2001) estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones:

- Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.
- Conocimiento psico-pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la escuela.
- Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores.
- Conocimiento empírico: que es el saber hacer en la acción que encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular (p.187).

Lo que indica que la determinación de los tipos de necesidades formativas que permitan contribuir al progreso de los sectores educativos como eje del desarrollo del país está analizada desde diferentes contextos:

1.1.2.1. Necesidades de la Institución

Zabalza (1995) es de opinión que las necesidades de la institución son las analizadas por la institución o entidad que promueve, organiza y, en su caso, certifica la formación, en función de su actividad y de los proyectos que quiere llevar a cabo. Pueden darse en diferentes situaciones.

1.1.2.2. Necesidades de la Población

Las necesidades de población son:

Explicitas: tienen su origen en la opinión expresada por la población potencialmente destinataria de una acción formativa: miembros de un pequeño grupo de población joven desempleada.

Implícitas: en el caso de las asociaciones, grupos o colectivos se refieren a la interpretación que hacen de las carencias o discrepancias que tienen como organización y que puede solucionarse a través de un proceso formativo.

1.1.2.3. Por su Percepción

Donde se incluyen las necesidades manifiestas y las necesidades encubiertas, las primeras indican un problema que se detecta a simple vista y las segundas requieren de un análisis cuidadoso para ser detectadas.

1.1.2.4. Por la Amplitud

Son las necesidades organizacionales (se dan a nivel de autoridades), ocupacionales (Área de trabajo) o individuales (de cada maestro en especial).

1.1.2.5. Por su enfoque

Incluye las necesidades preventivas (Entrenamiento al personal docente como medida de prevención), las correctivas (Solución de problemas manifiestos) y las predictivas (Para mantener los estándares de rendimiento sin que exista una desviación).

1.1.2.6. Por su oportunidad

Que pueden dividirse en cuanto al tiempo (corto, mediano y largo plazo) y en cuanto a su importancia: urgentes o importantes (p. 54).

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Para Suárez (1990) citado en Walberg & Haertel (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 (p. 29).

En concreto puedo mencionar que, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades formativas 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.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

El subsistema de educación media en Ecuador enfrenta una realidad compleja definida por varios factores, entre ellos, la creciente demanda de acceso al bachillerato, producto de la alteración en la pirámide generacional, la existencia de una diversidad de programas sin una articulación orgánica.

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

Aristos (2000) define a las necesidades como la falta de cosas que son menester para la vida; entendiendo por formativas, como aquello que da forma; y docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza (p. 231,298,430).

Al tomar lo antes dicho, se puede decir que la formación docente es un proceso que consiste en ponerse en condiciones para ejercer la docencia, siendo estas condiciones, los conocimientos, las habilidades las representaciones, etc. requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además, la formación permanente del docente, encaminada hacia la práctica y la actividad educativa, es un elemento clave que ha de contribuir a la mejora de la calidad del servicio educativo. La misma que debe proporcionar al profesor la actualización necesaria, las estrategias y recursos para hacer frente a las nuevas necesidades y demandas, dando respuesta también a sus expectativas de mejora en el ejercicio profesional, aprendizaje, promoción y satisfacción laboral.

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

Existen diversos modelos para el análisis de necesidades que se enfocan desde diferentes ámbitos de la formación y la intervención como son:

1.1.5.1. Modelo de Rossett

Pérez, M. (1994) es de opinión que el modelo de Rossett, gira en torno al análisis de necesidades de formación y tiene cuatro elementos fundamentales que son:

- Situaciones desencadenantes: de donde partimos y hacia dónde vamos.
- Tipo de información buscada: óptimos, reales, sentimientos, sus causas, posibles soluciones.
- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos (p. 27).

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

1.1.5.2. Modelo de Kaufman

Kaufman (1988) identifica tres tipos de modelos de evaluación de necesidades:

Modelo deductivo. Determina los requisitos, metas y objetivos de una forma deductiva, partiendo de una lista preexistente de metas educacionales. Tiene su origen en la autoridad (profesional, institucional, técnica, política, etc.).

Modelo inductivo. Las metas, las expectativas y los resultados de la educación se obtienen primariamente de los interesados, basándose los programas en estos datos. Tiene su origen en el cliente (alumno, familia, asociación, profesional, etc.).

Modelo clásico. Parte de unas metas o intenciones genéricas, que por lo general son establecidas solamente por los formadores, traduciéndose posteriormente en un programa que se aplica y evalúa.

Las etapas que Kaufman señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Para Pérez, M. (1994) el modelo de Kaufman presenta algunas ventajas, ya que parte de la demanda individual, centrándose en el propio sujeto, aunque también está abierto a los datos del contexto. Prevé la concertación de diferentes puntos de vista y actitudes.

Permite una buena integración de la formación y facilita la toma de decisiones, toda vez que las discrepancias que detecta engloba tanto las necesidades como los objetivos a lograr (p. 28).

1.1.5.3. Modelo de D'Hainaut

D'Hainaut, L. (1979) identifica cuatro dominios dentro del apartado dedicado en su modelo a los contenidos de la enseñanza:

- El dominio cognitivo, que engloba todo lo que hace referencia a la actividad mental de los sujetos, a las operaciones intelectuales que se ponen en marcha en las diferentes tareas escolares.
- El dominio sensible, que engloba todo lo que hace referencia a la sensibilidad, el desarrollo de la capacidad de emisión y recepción discriminación de estímulos por parte de los distintos sentidos.
- El dominio afectivo, que se refiere a todo aquello relacionado con los sentimientos y emociones, a las actitudes y valores.
- El dominio motor, para referirse a la actividad del cerebro en sus diversos niveles o segmentos (p. 153).

1.1.5.4. Modelo de Cox

Gairín, J. (1995) señala que el Modelo de F.M. Cox, aplica el análisis de necesidades a la problemática comunitaria y elabora una guía para la resolución de problemas, cuyos aspectos fundamentales serían:

1. La Institución.
2. El profesional contratado para intervenir en el problema.
3. Los problemas cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social donde se sitúa el problema.
5. Características de las personas a quienes afecta el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción (p. 108).

Este modelo se centra hacia las necesidades formativas de una población, y se basa en una guía de procedimientos para su evaluación.

1.1.5.5. Modelo Deductivo

García, A. (1999) señala que el modelo deductivo es el punto de partida, son las metas propuestas para la educación, pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del

sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamientos y se tratan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas (p. 273).

Es decir deducción es un argumento donde la conclusión se infiere necesariamente de las premisas. En su definición formal, una deducción es una secuencia finita de fórmulas, de las cuales la última es designada como la conclusión (la conclusión de la deducción), y todas las fórmulas en la secuencia son, o bien axiomas, o bien premisas, o bien inferencias directas a partir de fórmulas previas en la secuencia por medio de reglas de inferencia.

Además lo deductivo es un tipo de razonamiento que nos lleva:

- a) De lo general a lo particular.
- b) De lo complejo a lo simple.

Pese a que el razonamiento deductivo es una maravillosa herramienta del conocimiento científico, si el avance de la ciencia se diera sólo en función de él, éste sería muy pequeño. Esto se debe a que nuestra experiencia como humanos es limitada, depende de nuestros sentidos y de nuestra memoria.

Es decir la inducción y la deducción no son formas diferentes de razonamiento, ambas son formas de conjetura.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional

Schein, E. (1992) señala que la organización constituye un sistema socio – técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socio – económico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación (p. 19).

Es un proceso de la dirección educativa (y empresarial en general) la cual se orienta a la detección de las debilidades de la institución (la cual debe realizarse de forma analítica y metódica), con el objetivo de identificar adecuadamente los siguientes aspectos:

- Las debilidades de la institución y la forma en la cual se presentan.
- Las causas relacionadas.
- Consecuencias.
- Grado de relevancia.
- Estrategias de corrección y prevención.

Handy, C. (2008) concluye que las organizaciones son entidades sociales que están dirigidas por metas, están diseñadas como sistemas de actividad deliberadamente coordinada y estructurada y están vinculada con el entorno. Las organizaciones son importantes ya que permite reunir recursos para alcanzar metas y los resultados deseados así como también está sujeta a cambios e innovaciones (p. 21).

En este sentido puedo decir que, el análisis organizacional es un proceso el cual abarca desde la sistemática identificación de debilidades y demás factores adversos que resten eficiencia a la organización, hasta el establecimiento de planes de mejora y prevención. De esta forma, se promueve la calidad en los procesos organizacionales.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

Egan, K. (1988) manifiesta que la educación para que sea una realidad se necesita de una ubicación en tiempo y espacio, para lo cual recurrimos a tres clases de argumentos: históricos, pedagógicos y sociales.

1. Punto de vista histórico: a través del desenvolvimiento de la cultura han existido pueblos cada vez más evolucionados, la educación es causa y efecto (causa: la misma cultura influye en la evolución del hombre y de la sociedad) (Efecto: permite tener individuos y pueblos más cultos), Actualmente tenemos un grado mayor de educación que el que hace décadas, hoy tenemos mayores recursos tecnológicos, tenemos mayor independencia moral y económica, grado más alto de conciencia histórica y social y mejores condiciones de vida que antes.

2. Punto de vista pedagógico: tenemos que el ambiente es determinante, nada educa tanto como el ambiente y el grado de evolución de éste y se aprende de cada elemento de la vida
3. Punto de vista social: los pueblos se aventajan unos a otros, los países que actualmente son los más desarrollados económica y tecnológicamente hablando son los que han dado mayor impulso a la educación, tienen mayor número de instituciones educativas y de mayor calidad y se cumple nuevamente, la Educación como causa y resultado del desenvolvimiento de los pueblos (p. 12).

La actual crisis de la educación tiene que ver con la crisis de humanidad que hay en nuestra civilización, con el cambio de época que se viene diciendo hace tiempo, en donde lo más impactante es el modelo de ser hombre y mujer, de organizarse la sociedad que viene surgiendo, si hoy sufrimos el impacto de la crisis ecológica por la falta de un desarrollo sustentable es por la poca conciencia que tenemos de nuestra responsabilidad ante el cosmos y las nuevas generaciones. Muchos se quedan en la obvia y clara crisis de valores, pero esta no es culpa solo de los individuos, sino de sus modelos y de la sociedad entera.

“Todo parece lícito si produce poder, si produce placer o si produce dinero, que son los valores esenciales. Para obtenerlos se sacrifican vidas y personas. Por ello, cada día ganan más y más terreno las llamadas economías subterráneas como la corrupción, el sicariato, la delincuencia, el secuestro, la prostitución de adultos y de niños, la pornografía, el tráfico de drogas, de armas, de órganos y hasta de personas. El llamado de Jesús “Amaos los unos a los otros”, lo estamos cambiando por “Armaos los unos contra los otros”. Por otra parte, propuestas moralizantes y discursos con fervientes llamados a la ética, ocultan con frecuencia, la manipulación, el ansia de poder, la corrupción, el engaño, la mentira. Hoy se miente tanto y tan descaradamente que ya no sabemos qué es verdad y qué es mentira, pues hemos matado el valor de las palabras” (Pérez, Esclarin, 2012, p. 87).

Es necesario un nuevo sistema educativo, pues el actual está agotado. La sociedad ha cambiado mucho desde que éste se diseñó, hace aproximadamente 150 años.

De los nuevos cambios protagonizados por la asunción de las TIC y su aplicación a la docencia he destacado sobre todo que las coordenadas espacio temporales ya no son condicionantes de la interacción social.

El conocimiento ha dejado de ser lento, escaso y estable. La escuela tiene que hacer frente a un currículum que corre paralelo al de la institución. La apuesta es a favor del “aprender a aprender”, ofreciendo criterios para seleccionar, filtrar y discriminar la buena de la mala información. La figura del profesor tiene a este respecto una tarea ineludible.

Son necesarias nuevas competencias a desarrollar por nuestros alumnos: creatividad; innovación; autoconfianza; independencia. Debemos formar a personas con dotes comunicativas y con visión de futuro. Con capacidad de crítica y de cuestionar todo, sin certezas ni reglas. En definitiva, en palabras de Richard Gerver “El reto está en formar a futuros adultos capaces de gestionar la incertidumbre.” Sin olvidar las enseñanzas tradicionales, hay que ofrecer mucho más.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Gonzales, J. & Monroy, A. & Kupferman, E. (2004) consideran que las metas organizacionales son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta seguir y permite conseguir la dirección que tiene una organización, entre las cuales tenemos:

1. Metas a corto plazo: son aquellas que la organización espera alcanzar aproximadamente en un año o menos.
2. Metas a mediano Plazo: periodo convencional generalmente aceptado de dos a tres años.
3. Metas a largo plazo: estas metas pueden existir para periodos de más de un año. Los cambios rápidos del entorno pueden hacer que sea difícil o poco inteligente hacer una planificación para más de 3 a 5 años. Las metas a largo plazo proporcionan la dirección global de la organización (p. 22).

Valenzuela, J. (2004) La educación debe contribuir con la formación de las personas, con el fin de mejorar la calidad de vida, el uso racional de los recursos naturales y la conservación del ambiente; de allí que las instituciones educativas sean centros para el

desarrollo de la personalidad donde se afianzan valores, como la honestidad, el respeto a los demás, el trabajo perseverante, la solidaridad, el espíritu crítico y la creatividad.

Para lograr tales propósitos es necesario que estas instituciones se desarrollen continuamente plan estratégico institucional a corto, mediano y largo plazo que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales así como la misión y visión (p. 51).

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Robles, R. (1985) dice que los recursos institucionales de una institución constituyen el patrimonio del que dispone el centro educativo para lograr sus metas y objetivos, siendo los más importantes:

1. Los recursos personales: como el director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
2. Los recursos materiales: se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
3. Los recursos funcionales: llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, qué hacen operativos los recursos anteriores (p. 252).

Entonces la administración de una institución consiste en la integración y coordinación técnica de los recursos de una organización para que esta alcance sus objetivos con el trabajo de las personas que la conforman.

1.2.1.4. Liderazgo educativo

Ibáñez, E. (2004) afirma que el liderazgo es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos institucionales.

Entre los tipos de Liderazgo educativo tenemos los siguientes:

1. El liderazgo instruccional: este enfoque enfatiza la importancia del contexto organizacional y ambiental del establecimiento en los resultados de los estudiantes y, dentro de esta relación, considera que el rol que cumple el director es clave. El éxito de los líderes escolares para mejorar la calidad de la práctica instruccional.

2. Liderazgo transformacional: este enfoque releva los comportamientos y prácticas directivos orientados a comunicar una visión motivadora, a expresar altas expectativas sobre el desempeño, proyectar auto confianza y expresar confianza en la capacidad de los seguidores para alcanzar metas, modelar roles y enfatizar los propósitos e identidad colectivos, también plantea que los cambios complejos y dinámicos de la institución educativa son mejor enfrentados cuando existe un liderazgo capaz de comprender, incidir y transformar la cultura escolar.
3. Liderazgo centrado en el aprendizaje: este enfoque integra la dimensión instruccional y transformacional del liderazgo, y puede entenderse como todo aquel conjunto de actividades que realiza la dirección y que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza - aprendizaje que llevan a cabo profesores y alumnos.
4. Liderazgo pedagógico: se aboca también a una labor transformadora, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ir las alterando para mejorar la educación y las prácticas docentes (p. 45).

Entonces pudo decir que el liderazgo educativo es un conjunto de comportamientos y prácticas, que están vinculadas directamente con las conductas de los líderes de una organización, haciendo posible influir en los sentidos de los integrantes de una institución, también el liderazgo educativo se caracteriza por dotar de un sentido común a la institución educativa y por influir en el comportamiento de ésta, teniendo como fin la mejora de la calidad, que se expresa tangiblemente en los aprendizajes de los estudiantes.

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

Según el Ministerio de Educación (2008) el modelo antiguo de bachillerato que se ofrecía en nuestro país, mantenía la excesiva especialización y una gran variedad de la oferta curricular lo que ocasionaba que los estudiantes se graduaban con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, impidiendo que tuvieran las mismas oportunidades, así como también exigía una multiplicidad prematura en la que la mayoría de estudiantes que debían elegir una especialidad antes de los 15 años de edad,

lo cual tuvo como consecuencia que los estudiantes cometieran errores en la elección de su especialidad afectándole por el resto de sus vidas.

En la Actualidad el Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB), misma que pertenece a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su aplicación inició desde el periodo lectivo 2011 – 2012. El BGU tiene como triple objetivo 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.

Terán, R. (1997) afirma que todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general, además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Los que elijan el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés, los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

1.2.1.5.1. Características

Entre las principales características de BGU se destacan:

1. Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
2. Consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico

3. Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.
4. Incremento de la relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad (p. 65).

1.2.1.5.2. Perfil de Salida de los bachilleres del BGU

Según el Ministerio de Educación (2010) el estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- **Pensar rigurosamente**

Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

- **Comunicarse efectivamente**

Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero y en una lengua ancestral quienes asisten a instituciones que son parte del Sistema Intercultural Bilingüe). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, participar de la Literatura y otras artes como una forma de expresarse y explorar el mundo.

- **Razonar numéricamente**

Conocer y utilizar la Matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

- **Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente**

Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

- **Comprender su realidad natural**

Comprender el mundo natural a partir de la explicación científica de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

- **Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural**

Los estudiantes deben indagar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participar de manera activa en la sociedad, y resolver problemas y proponer proyectos dentro de su ámbito sociocultural; lo cual implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, y utilizar estos conocimientos en su vida cotidiana.

- **Actuar como ciudadano responsable**

Regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes y conocer y hacer respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al ambiente), reconocimiento de la interculturalidad, democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo (social y cultural), responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.

- **Manejar sus emociones en la interrelación social**

Manejar adecuadamente sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.

- **Cuidar de su salud y bienestar personal**

Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

- **Emprender**

Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.

- **Aprender por el resto de su vida**

Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

1.2.1.5.3. Normativa

Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica (Ministerio de Educación, 2012) el BGU tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior, los estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- Bachillerato en Ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- Bachillerato Técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de Bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto los docentes como los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior. El artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos

complementarios (Ministerio de Educación, 2012). Los bachilleratos complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado. Según lo establece el artículo 44 de la LOEI, son de dos tipos:

- **Bachillerato Técnico Productivo:** es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional, tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y
- **Bachillerato Artístico:** comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un título de bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva, así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

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

El Ministerio de Educación, (2006) menciona que la Reforma Educativa la cual se está aplicando en este momento se concibió como un proceso y consiste en la continua ampliación y reorientación del sistema educativo Ecuatoriano. Cuyo objetivo principal es llevar sus beneficios a todos los sectores; reorientarlo, para crear en las personas una capacidad de reflexión crítica que les permita advertir su circunstancia individual y el papel que desempeñan en la colectividad.

La Orgánica de Educación Intercultural.- de acuerdo con el mandato de la Constitución de la República vigente la cual define en los artículos 26 y siguientes un marco de protección al derecho a la educación basado en la concepción del Estado Constitucional de Derechos y Justicia, desarrolla una educación centrada en el ser humano, garantizando su desarrollo holístico, señalando que la educación en los distintos niveles educativos deben adecuarse a ciclos de vida de las personas, a su desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz, capacidades, ámbito cultural y lingüístico, sus necesidades y las del país, respetando los derechos humanos y las garantías constitucionales.

La Constitución del Ecuador en los artículos 343 a 349 plantea un nuevo Sistema Nacional de Educación, incorporando en las disposiciones transitorias decimoctava a vigésimo primera el régimen de transición hacia el nuevo sistema nacional de educación. Así en aplicación del mandato constitucional, y dado la necesidad imperiosa de contar con un marco jurídico que proteja el derecho a la educación de una forma integral, se aprobó la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural publicada en Registro Oficial Suplemento No. 417 de fecha 31 de marzo de 2011.

La nueva Ley de Educación Intercultural reconoce principios y fines rectores necesarios para que la educación se desarrolle en condiciones de respeto y garantía de derechos. Así, dentro de la ley se desarrollan varios principios fundamentales para la educación, en el marco de la doctrina de protección integral recogida en la Constitución de la República del Ecuador y del Código de la Niñez y Adolescencia.

Así, la nueva ley acorde a los principios constitucionales da fundamental importancia a los sujetos del derecho a la educación y a todos los actores del sistema educativo, desarrollando derechos y responsabilidades de los y las estudiantes, docentes, padres, madres, representantes, en sí a todo el conjunto de miembros que conforman la comunidad educativa y de la sociedad en general.

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

El Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas a nivel nacional. El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores

aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

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

Según el Art. 1. El objeto de la presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas que contribuyan a viabilizar el cumplimiento efectivo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, sus principios y fines, y el derecho a la educación, en el marco de los derechos humanos, el Buen Vivir, la interculturalidad, la plurinacionalidad y las relaciones entre los actores del proceso educativo.

Este presente Reglamento regula lo concerniente a la educación determinada por la Ley Orgánica de Educación Intercultural; se exceptúa la educación superior que se rige por sus propias normativas.

Plan Decenal de Educación 2006-2015, (PDE) 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. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

Políticas del Plan Decenal

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Desde hace aproximadamente 3 años, entre las políticas de gobierno es cambiar el sistema de educación nacional, mediante el cual se busca la universalización de la educación y tener una educación de calidad y calidez, basada en implementar y cumplir estándares internacionales, para conseguir toda esto inicio con las respectivas reformas Educativas empezando desde la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Reglamento a la LOEI y alcanzar la políticas del Plan decenal.

1.3. Análisis de la persona

El hombre siempre ha tenido habilidades para poder analizar a las personas, ya que ha sido algo indispensable detectar las intenciones de otra persona.

1.3.1. Formación profesional

Helmut, N. & Eberhard, S. (1981) son de opinión que la formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. Para ello, y

dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional:

1. Formación Profesional Específica o Inicial: destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.
2. Formación Profesional Ocupacional: destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.
3. Formación Profesional Continua: destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad (p. 121).

Esto conlleva a que el conocimiento del maestro profesional se construye a partir de la experiencia y la adquisición de habilidades y, hoy en día, representa un reto ante la necesaria transformación de los sistemas educativos, donde el alumno se ubica en el centro del proceso de enseñanza.

Estas habilidades son de orden cognitivo, afectivo, conativo y práctico, y se pretende que se integren y trasciendan hacia un proyecto humano. Mediante un complejo análisis de las investigaciones y evaluaciones de un banco de secuencias video filmadas y un laboratorio de experimentos pedagógicos, empleando una metodología que consiste en entrevistas a maestro y formadores sobre sus propias prácticas, a partir de simulación de casos o el análisis pedagógico de casos reales, los autores dan muestra del proceso de construcción de conocimientos y habilidades que llevan al maestro al a profesionalización de su quehacer dentro del aula.

Se piensa que los maestros tienen resistencia al cambio y al auto cuestionamiento, que tienen una actitud poco participativa y que requieren de una buena formación que genere el deseo de seguir instruyéndose a lo largo de la vida. Por ello, se proponen técnicas modernas de formación que permitan la apropiación de las habilidades relacionadas con la clase, la sociedad, la disciplina objeto de estudio, con el alumno y consigo mismo, enlazadas a un proyecto pedagógico institucional y no únicamente centrado en el dominio de los contenidos.

En el centro de este planteamiento en que se proponen principios de organización para la construcción de esquemas de acción, se encuentran tres preguntas clave en torno a las habilidades profesionales: en qué consisten, cómo se adquieren y cómo debe organizarse el aprendizaje de las mismas. De ello se desprenden las aportaciones específicas de cada colaborador y sus principales tendencias, coincidiendo siempre en que se vinculen la formación, la acción y la investigación.

El maestro, siendo un profesional del aprendizaje y controlador de la interactividad en clase, tiene la capacidad de fomentar la comunicación verbal que interactúa en las acciones que permiten a los alumnos aprender y apropiarse de los conocimientos.

1.3.1.1. Formación inicial

González, I. (2010) señala que la formación inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

Este concepto permite caracterizar este espacio formativo como:

1. Una etapa preparatoria que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión. Como se puede apreciar, se consagra un tiempo definido al logro de un objetivo claro.
2. Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio-político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales.
3. Una práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela.
4. Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo, que las acciones que se ponen en juego no son improvisadas, sino por el contrario, cada uno de los elementos está relativamente organizado y las fases están definidas con antelación.
5. Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas (docentes en formación) dispuesto e implicado en un proceso formativo.

6. Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo. Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional (p. 151).

Entonces se puede decir que la etapa de formación inicial, incluye tres tipos de situaciones profesionales: profesores que terminado sus estudios acceden por primera vez a la enseñanza; profesores que regresan a la enseñanza después de varios años; y profesores que desempeñan nuevas tareas y necesitan de una formación específica. Es la etapa correspondiente la formación inicial del profesor universitario.

1.3.1.2. Formación profesional docente

La formación, como lo señala Lira en Educar (2004) es el proceso de preparación que dota al docente de las herramientas necesarias para enfrentarlos nuevos retos y las nueva exigencias sociales, de tal forma que su nuevo actuar ante los alumnos, el clima de clase y en general frente a la nueva cosmovisión del mundo posmoderno le permitan transferir e indiscriminadamente aplicar el conocimiento a todo contexto en el que tenga la necesidad de solucionar conflictos, para ocasionar la re conceptualización de la profesionalización, bajo la visión de considerar la complejidad del contexto para situar el aprendizaje con carácter permanente (p. 42).

Lo que me indica que la formación del docente requiere tiempo acorde a los ritmos vitales del aprendizaje, para elaborar conocimientos, disfrutarlos y apasionarse por ellos.

Según Ruiz (2004) tiene como meta promover actitudes, conocimientos, valores y habilidades que contribuyan al mejoramiento de los satis factores de la vida humana. Además debe fomentar la inteligencia emocional, la reflexión a partir de la praxis educativa con el fin de mejorar para promover procesos de aprendizaje que respeten los ritmos de los alumnos (p.23).

1.3.1.3. Formación técnica

Campo, G. (1989) dice que la formación técnica es aquella que ofrece programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su

respectivo campo de acción, sin perjuicio de los aspectos humanísticos propios de este nivel (p. 25).

Partiendo de estos dos autores la formación técnica representa una oportunidad más para el estudiante, ya que al finalizar su bachillerato este tendrá conocimientos específicos de una área, lo que le permitirá trabajar en este campo o a su vez y mejor especializarse en ello.

La oferta educativa de los colegios técnicos está fortalecida mediante la actualización curricular y una mejor inserción con el mundo laboral”, objetivo que se orienta a “...una mejora de las competencias profesionales de los jóvenes que se forman en los bachilleratos técnicos y una estrecha vinculación entre la educación y la formación técnica profesional, el fortalecimiento de las prácticas en la empresa, y la necesidad imperiosa de que los proyectos educativos se adapten a las necesidades e intereses de los jóvenes.

1.3.2. Formación continua

Salanova, M. & Grau, R. (2000) afirman que la formación continua es el conjunto de acciones formativas que se desarrollan para mejorar tanto las competencias y cualificaciones de los profesionales en formación como la recualificación de los profesionales ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del profesional.

Es decir la formación continua se la considera también como formación permanente, perfeccionamiento, actualización, desarrollo, a lo largo de la vida profesional del docente e incluye todas aquellas actividades que propician el desarrollo profesional.

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

En la labor pedagógica y disciplinaria que desarrolla el docente están inmersos los métodos que dan sustento teórico y filosófico al quehacer educativo.

Imbernón, F. (2007) dice que la formación del profesorado nos referimos a las características que le permita desempeñarse como sujeto que se construye en el ejercicio

de la docencia, en un proceso permanente y continuo de desarrollo, que le conduce a la autonomía moral y profesional (p. 9).

Las profesiones se vinculan a planes y programas educativos, en tanto orientan un esquema de formación específica, en determinadas áreas de acción al definir perfiles que la institución educativa considera pertinentes para intervenir en los problemas sociales y productivos.

Por lo cual la formación del docente es el pilar fundamental para tener bachilleres de calidad ya que la adquisición de nuevos conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que mejoraran el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante nuevas tendencias pedagógicas así como la implantación de nuevos métodos didácticos y metodológicos educativos lo que permitirá garantizar la calidad de la educación en las instituciones educativas.

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

Para Gutiérrez (2001) Estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones (p.187):

Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.

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

En este sentido el docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo

anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

1.3.5. Características de un buen docente

Rueda, M. (2004) afirma que existen una variedad de características que debe tener un docente las mismas que deben ser practicadas y consideradas, entre las principales características tenemos:

- El docente es experto en su materia y está actualizado en los últimos avances del conocimiento en su disciplina.
- El docente sabe cómo enseñar su materia, sabe cómo transmitir y presentar la información, cómo mostrarla y explicarla de tal forma que sus alumnos la entiendan.
- El docente sabe cómo propiciar en sus alumnos aprendizajes significativos.
- El docente no es el que ya llegó a ser buen docente, ya que esto nunca se alcanza.
- El docente sabe investigar su práctica docente.
- El docente tiene claridad en cuanto a su proyecto académico – político (p.293, 295).

Es decir un modelo de buen profesor con las características comunes capacidad didáctica, con habilidades docentes específicas en las que predominen: la capacidad de comunicación, de transmisión y dominio de la técnica expositiva; la presentación de los contenidos de forma atractiva, de manera que despierte el interés de los alumnos por la asignatura; el desarrollo de las clases de forma amena, participativa y dinámica.

Estas habilidades sociales deben propiciar una buena relación con los alumnos, a través de la disponibilidad para atenderles fuera del aula, potenciando la ayuda-orientación al alumno en su formación universitaria.

Además, poseer una actitud crítica y reflexiva con respecto al ejercicio de sus funciones docentes, mediante la autoevaluación y las inquietudes por su propio desarrollo profesional. Tener interés, entusiasmo y vocación por la tarea docente.

1.3.6. Profesionalización de la enseñanza

Pérez, A. & Ruíz, B. & Angulo, F. (1999) afirman que la profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, es preciso también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor en la licenciatura (p.30).

Esto implica tanto la mejora del status del cuerpo (colectivo) cuanto la mejora de la práctica profesional individualmente considerada. Se sustenta en el supuesto de que existe un cuerpo específico de conocimiento sistemático en el que se fundamenta la práctica o el ejercicio de la profesión. Y, por tanto, se relaciona con el grado de conocimientos que poseen los profesionales. Entendida así, la profesionalización es una categoría descriptiva en base a criterios de conocimientos y habilidades o destrezas." (Martín, Francisca, 1995, p. 157).

Por tanto la profesionalización en el marco de la Reforma implica la sistematización de procesos, la unificación de objetivos y un reordenamiento de la comprensión y del sentido del nivel medio superior, mediante el cual esfuerzos aislados se orientan en un sentido único. De esta forma la titulación de los profesores, la actualización de formas de enseñanza y la profundización del concepto de tutorías contribuirán a que el nivel medio superior se consolide como el eslabón entre la educación básica y la superior, otorgando a la vez los elementos necesarios para preparar al egresado para el universo laboral.

“La enseñanza y la formación docente son inevitablemente empresas políticas y están, en ese sentido, cargadas de valor y construidas socialmente. A lo largo del tiempo, ellas influyen y son influenciadas por las historias, economías y culturas de las sociedades en las cuales existen, particularmente por las visiones en competencia sobre los propósitos de las escuelas y de la educación”. (Cochran, Smith 2000, p.165)

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

Para Calvo, M. (2005) señala que la capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o

externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución (p.21).

En el marco de la Educación, se ha generado un gran aumento de la demanda educativa por lo que su orientación y organización implica la instrumentación de procesos tecnológicos, económicos y políticos donde el docente enfatiza su capacitación y actuación en la expansión y diversificación de planes y programas educativos que inciden en la posibilidad de crecimiento de las instituciones y en la mejora de atención a las necesidades de formación y profesionalización de las personas y su desarrollo en el campo laboral.

Para Marcelo, C. (1994) y Tejada, F. (1996) definen el sentido de la formación docente, como la orientación artesanal, académica, tecnológica, personalista, práctica y crítico-social.

La orientación artesanal es vista como el proceso de transmisión generacional donde el aprendiz repite esquemas de autoridad, imposición de ideas y de conductas de aprendizaje limitados por el tiempo y el espacio que condicionan la racionalidad práctica de la didáctica.

La orientación academicista que concibe al profesor como un especialista en determinada disciplina cuya acción gira en torno al dominio de la materia de enseñanza, aplicando el uso de modelos educativos en dos vertientes, enciclopédico y comprensivo; el primero porque destaca la importancia del conocimiento del contenido y la acumulación de éste; el segundo porque en la estrategia de enseñanza busca que se dé la comprensión lógica de la estructura de la materia.

La orientación técnica considera al profesor como quien domina la aplicación del proceso-producto basado en el entrenamiento procedimental, considera pertinente que el profesor posea destrezas o competencias para dar alternativas en el seguimiento de la razón práctica.

La orientación personalista, centra la atención sobre el que enseña aprende de sí mismo y se identifica con las necesidades, valores y cultura de una sociedad. Destaca el carácter personal de la enseñanza donde el profesor toma conciencia de sí mismo dando un

carácter formativo más que informativo a lo que se enseña y se aprende en el salón de clases.

La orientación práctica se fundamenta en la experiencia y creatividad del profesor para afrontar y desarrollar escenarios claramente identificados en el contexto que dan la posibilidad de ensayo–error en el proceso de aprendizaje, es investigador en el aula, planificador de decisiones, reflexivo y con capacidad de interactuar su área de enseñanza.

La orientación crítico-social ve al profesor como el formador, conocedor del contexto que reflexiona sobre la realidad fenomenológica y toma decisiones que permiten facilitar el conocimiento en la realidad que vive el alumno dirigiéndolo en el uso y manejo de pistas que le permitan la participación y transformación de ese contexto y que sea capaz de ubicar la realidad social, cultural y económica que constituye la base del currículo que de manera permanente (p.87).

Estas orientaciones por tanto permitirán que la formación de los profesores se centre en la expectativa didáctica que utilizará para desarrollar su labor académica, sin perder de vista los métodos y modelos educativos que se requieren para desarrollar el currículo de las instituciones e integrar procesos de innovación, indagación, diálogo y participación en la profesionalización de la actividad docente.

1.4. Análisis de la tarea educativa

La tarea educativa comprende una serie de aspectos como esfuerzo, paciencia, disciplina y perseverancia.

1.4.1. La función del gestor educativo

Medina, A. (2002) señala que en el sector educativo el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo, teniendo entre algunas de sus funciones:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).

- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos (p.79).

La gestión educativa, es una responsabilidad compartida por personas conocedoras de la Misión y Visión Institucional. Estas personas son capaces de trabajar en equipo, apoyándose y respetándose mutuamente, y haciendo uso de los talentos de cada una.

1.4.2. La función del docente

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

Para Postic, M. (1996) la función docente indica que es la enseñanza para el aprendizaje del alumnado en un determinado contexto educativo, es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos (p.127).

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación

institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes. (Art. 4 Decreto 1278 del 2002).

En la práctica pedagógica tradicional, el profesor, especialista en una determinada área curricular, es el encargado de acompañar a un grupo clase a lo largo de un determinado período de tiempo, enseñando en situaciones presenciales y sincrónicas, mediante la transmisión de su saber. Todos los alumnos escuchan las mismas explicaciones que se desarrollan en el mismo espacio: el aula. Pero si realmente queremos cambiar esos escenarios y esas prácticas, necesariamente tendremos que modificar la concepción que tenemos respecto de las tareas que como formadores hemos de realizar.

1.4.3. La función del entorno familiar

Quintana, J. (1993) dice que el entorno familiar tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia (p.25).

La responsabilidad de educar a los hijos ha recaído durante muchos años en el grupo familiar y progresivamente, la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas y de preparar su futuro en el seno de la sociedad.

Brazelton y Greenspan (2005) señalan que la familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas

Este proceso de construcción de su identidad se dará dentro de un entramado de expectativas y deseos que corresponderán al estilo propio de cada núcleo familiar y social.

Según López (1995) los padres como primeros cuidadores, en una situación “suficientemente” buena, establecerán un vínculo, una sintonía con el niño/a que les permitirá interpretar aquellas demandas de atención y de cuidado que precise su hijo en cada momento. Ellos serán los primeros responsables en la creación de unos canales y significación que favorecerán la construcción de la identidad del niño (p. 9).

Según Barudy (2005) los buenos tratos a niñas y niños aseguran el buen desarrollo y el bienestar infantil y son la base del equilibrio mental de los futuros adultos y, por tanto, de toda la sociedad. El punto de partida de los buenos tratos a la infancia es la capacidad de madres y padres para responder correctamente a las necesidades infantiles de cuidado, protección, educación, respeto, empatía y apego. La competencia parental en estos aspectos vitales permite que las niñas y los niños puedan crecer como personas capaces de tener una buena autoestima y de tratar bien a los demás.

Este autor ofrece una descripción precisa de los daños que pueden causar la falta de competencia y a menudo de conciencia de madres y padres que por diversos factores de tipo individual o contextual están demasiado ocupados con sus problemas profesionales o sentimentales para hacerse cargo de sus hijos y proyectan en éstos sus propias carencias e insatisfacciones. Esta clase de malos tratos, a menudo inadvertidos, pueden causar trastornos de apego y otros síntomas del comportamiento que manifiestan el sufrimiento invisible de los niños.

1.4.4. La función del estudiante

La función del estudiante ha cambiado significativamente, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante.

Para Barkley, K. & Claire, P. (2007) menciona que entre las principales funciones que los estudiantes tiene que cumplir son las siguientes:

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

- **Responsables por el aprendizaje:** Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.
- **Motivados por el aprendizaje:** Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.
- **Colaborativos:** Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.
- **Estratégicos:** Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

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

1.4.5. Cómo enseñar y cómo aprender

Marcelo, C. & Vaillant, D. (2009) son de opinión que, como enseñar, es un arte que se va perfeccionando diariamente ayudados de diferentes técnicas para llegar a un aprendizaje significativo. Y aprender es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación (p.25).

La enseñanza inicia en la escolaridad y es responsabilidad de todos los docentes y del conjunto de las áreas curriculares. Es necesario referirse sucintamente a algunos principios metodológicos para este ámbito del conocimiento.

El primero de ellos se refiere a la importancia que tiene, explorar las concepciones que los estudiantes y docentes tienen sobre el aprendizaje. En concreto, las creencias sobre la inteligencia pueden influir específicamente en el proceso de aprender a aprender a través de tres ideas concretas: qué piensan los estudiantes que significa ser inteligente, sus creencias sobre el carácter estable o modificable de la inteligencia y sus teorías sobre el origen de las diferencias individuales. Con demasiada frecuencia encontramos que los propios docentes tienen una representación demasiado simplista de lo que significa ser inteligente y aprender.

Enseñar a aprender a aprender se apoya en tercer lugar en ayudar a los alumnos a que realicen atribuciones adecuadas de sus éxitos o fracasos, para prestar atención a la dimensión emocional a la que se hizo referencia en el apartado anterior. Hay que ayudar a que los estudiantes atribuyan los resultados de su proceso de aprendizaje a causas que están bajo su control y que son modificables. Si alguien piensa que no tiene capacidad o que “se le da mal” una asignatura, difícilmente se va a poner a la tarea de aprender ni va a mantener el esfuerzo que ello implica. Sin embargo, si acepta que el resultado se debe al tiempo que ha estudiado o a la manera en la que lo ha hecho, el problema tiene solución; exige trabajo y disciplina, pero puede resolverse.

1.5. Cursos de formación

1.5.1. Definición

Martín, E. (2005) afirma que los cursos de formación hace referencia a aquel espacio curricular en el cual un docente o profesional se encarga de impartir conocimientos a un número determinado de alumnos. El curso forma parte de la educación formal ya que está sistematizado en torno a un tema, a una proyección temporaria, al material que se utilizará, a las estrategias prácticas pensadas para cada temática, a un saber pre-existente también formalizado (p.11).

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

1.5.1.1. Importancia

La capacitación docente es importante para la competitividad de la institución y además constituye una necesidad de la persona. El ser humano es capaz de experimentar deseo de crecer, evolucionar, desarrollar; para sentir que avanza. Pero para que éste proceso produzca los resultados esperados, previamente debe existir un compromiso de la institución con los docentes, y a la vez, el compromiso del docente con la institución.

1.5.2. Ventajas e Inconvenientes

Soriano, R. (2001) es de opinión que un curso es un conjunto de lecciones para la enseñanza de una materia o un precepto, es decir trasladar el conocimiento en acción.

La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

La capacitación docente es importante para la competitividad de la institución y además constituye una necesidad de la persona. El ser humano es capaz de experimentar deseo de crecer, evolucionar, desarrollar; para sentir que avanza. Pero para que éste proceso produzca los resultados esperados, previamente debe existir un compromiso de la institución con los docentes, y a la vez, el compromiso del docente con la institución.

Los cursos de formación en la capacitación docente existen ventajas que permite desarrollar habilidades, mantenerse actualizado y potenciar la carrera, perfecciona las capacidades humanas y ayuda para acceder a un primer trabajo, así como también

presenta inconvenientes como, la falta de mayor tiempo, carencia de estímulo para los decentes que desarrollan sus actividades, la falta de recursos tecnológicos y no desean capacitarse.

1.5.2.1. Modalidad presencial.

Ventajas:

- Uso de formas y modelos educativos ampliamente conocidos y probados.
- Se tiene una relación directa con el profesor.
- Herramientas de apoyo que no necesariamente requieren de conexiones o recursos tecnológicos sofisticados.
- Permite la interacción con el grupo de manera presencial, pudiendo reforzar un sentido de pertenencia.
- Permite la interacción con diversos miembros del grupo.
- Se puede recibir retroalimentación directa del profesor (en tiempo real).
- Estimula y desarrolla destrezas y habilidades para el trabajo en grupo, así como reglas de convivencia.

Desventajas.

- La cantidad de información se limita a los recursos disponibles en el centro educativo y puede resultar insuficiente.
- Aunque la relación con el profesor es directa, no siempre es individualizada.
- El tiempo que el profesor y alumno tienen para poder interactuar se limita dependiendo del número de alumnos.
- Las metodologías de trabajo, aunque conocidas, no se centran en las necesidades del alumno.
- El ritmo de trabajo y aprendizaje es determinado por el profesor y el grupo.
- Implica la presencia y desplazamiento del estudiante.
- El maestro o instructor no siempre está preparado para controlar un grupo o transmitirle su enseñanza.
- En ocasiones en grupos muy numerosos una técnica didáctica mal aplicada puede generar aburrimiento o distracciones en el aprendiz.

- No se dispone de fuentes a la mano para poder aclarar una duda o concepto erróneo surgido en el momento.
- En ocasiones al ser evaluado el alumno tiende a copiar.

1.5.2.2. Modalidad a distancia

Ventajas

- Estimula el uso de formas nuevas y distintas de aprender/construir.
- Cuenta con buenas herramientas de apoyo al trabajo colaborativo, diseño, desarrollo y evaluación de proyectos, investigación, experimentación y trabajo interdisciplinario.
- Ayuda a aprender de otros y con otros.
- Facilita el aprender haciendo, construyendo cosas y resolviendo problemas.
- Estimula el desarrollo y uso de destrezas de colaboración, comunicación e interacción.
- Estimula el desarrollo y uso de destrezas sociales y cognitivas.
- Estimula el trabajo global y la interdisciplinariedad.
- Se tiene a disposición una cantidad extraordinaria de información de las fuentes más variadas.
- Promueve el auto-aprendizaje y la autogestión, basándose en modelos colaborativos.
- Se puede adaptar el estudio a sus horarios personal
- Los alumnos tienen un papel activo que no se limita a recibir información sino que forma parte de su propia formación.
- Optimización del aprendizaje significativo: al mismo tiempo asimila otro tipo de aprendizajes
- Se puede incrementar la calidad del aprendizaje si se hace un buen uso de las ayudas didácticas y métodos audiovisuales.
- Ahorro de tiempo y dinero.
- El educando no tiene que desplazarse a la institución educativa
- El estudiante recibe una instrucción más personalizada
- Ampliación de cobertura, la cual mejora el acceso a la educación, eliminando las barreras de lugar y tiempo, características de la educación tradicional.

Desventajas.

- La cantidad y calidad de la información circulante puede resultar excesiva.
- El tiempo que el profesor y alumno requiere para navegar incrementa la exigencia.
- La estabilidad de las conexiones no siempre se logra. las metodologías de trabajo son aún inmaduras.
- la carencia de evaluación de experiencias educativas con el uso de internet como medio.
- La carencia de mapas visibles que permitan al usuario orientarse dentro de la información y evitar la saturación por información diversamente representada, llamada fatiga cognitiva.
- Para mucha gente acostumbrada a la enseñanza presencial es difícil acostumbrarse al manejo virtual de información.
- Si no se tiene experiencia en el manejo de equipo de cómputo puede resultar frustrante para el aprendiz.
- Se recurre a fuentes dentro de Internet que en algún momento pueden ayudar a resolver una duda pero también muchas de esas fuentes no son confiables o son hechas públicas por personas que tienen errores en algunos conceptos por lo que se desvirtúa la calidad del aprendizaje.
- A veces los sistemas no son tan confiables como para soportar la cantidad de información que es enviada en forma de video o a través de un servidor de computo lo que provoca que se presenten perdidas de señal o caídas de sistema, lo que provoca atraso por ejemplo en el caso de una videoconferencia o perdida de datos en el caso de un examen de los llamados "on line".
- Asimismo aun cuando la educación virtual permite el acceso a muchas más personas como es el caso de una videoconferencia o una página web, también es cierto que es mucho más difícil para el maestro o facilitador atender a todos los aprendices en el momento en que surge una duda o discusión.

1.5.2.3. Modalidad Virtual**Ventajas**

- Las acciones formativas podrán seguirse desde cualquier lugar.
- Tan sólo es necesaria una conexión a Internet.

- El acceso al temario está abierto durante las 24 horas del día, por lo que el alumnado podrá adaptar el curso al horario que tenga libre.
- Todos los cursos cuentan con tutoría personalizada.
- Optimización del aprendizaje significativo: al mismo tiempo asimila otro tipo de aprendizajes
- Se puede incrementar la calidad del aprendizaje si se hace un buen uso de las ayudas didácticas y métodos audiovisuales.
- Ahorro de tiempo y dinero.
- El educando no tiene que desplazarse a la institución educativa
- Ampliación de cobertura, la cual mejora el acceso a la educación, eliminando las barreras de lugar y tiempo, características de la educación tradicional.
- Puede realizar sus participaciones de forma meditada gracias a la posibilidad de trabajar off-line.
- Podrá seguir el ritmo de trabajo marcado por el profesor y por sus compañeros de curso.
- El alumno tiene un papel activo, que no se limita a recibir información sino que forma parte de su propia formación.

Desventajas.

- La pasividad del sujeto frente a este medio, pues se percibe como un "medio fácil".
- Inexistencia de estructura pedagógica en la información y multimedia Tecnófobos y tecnófilos.
- Dificultades organizativas, problemas técnicos y altos costos de mantenimiento.
- Temor a que los estudiantes vean los medios con pasividad de mirar un programa de TV (telenovelas) caracterizado por una tendencia al facilismo inmediato, inconveniente para aprender ciertos contenidos.
- La tendencia a trabajar cualquier aspecto o contenido de forma virtual, dejando de lado el uso de medios más sencillos como el retroproyector.
- Falta de una estructura pedagógica adecuada, diseñada intencionalmente teniendo en cuenta los procesos cognitivos y las formas de aprender de los estudiantes.

- Existe mayor vínculo maestro-alumno y en consecuencia mayor comunicación y existe mayor contacto humano evitando así el aislamiento humano.
- No se invierte tiempo en fallas técnicas por ejemplo de audio, video.
- Se invierte mayor tiempo en los traslados al centro educativo y esto trae como consecuencia también la inversión de mayores recursos económicos.
- El profesor lleva la carga de trabajo lo que hace que el alumno en la mayoría de las veces sea solo el receptor y no se reflexionen los temas con mayor claridad.
- Los horarios son más rígidos.
- Algunas personas que viven muy lejos o no pueden salir de casa o están presos no podrían asistir a este tipo de educación.

1.5.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Cacheiro, M (2012) indica que los pasos para diseñar un curso de formación son:

1. Saber a quién va dirigida esa formación.
2. También es importante en este punto saber cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación.
3. Tenemos que concretar la finalidad del curso.
4. Los objetivos que se pretenden en la formación
5. Planificar de forma muy sencilla actividades de refuerzo, consolidación y ampliación.
6. La búsqueda de diferentes materiales para nuestro curso siempre se ha de realizar con posterioridad a las etapas que se han especificado anteriormente.
7. Llega el momento de determinar cómo vamos a montar ese curso.
8. Se trata de montar o adaptar materiales propios en un entorno que sea cómodo para nosotros y nuestros alumnos.
9. El establecimiento de un calendario.
10. La planificación horaria del mismo (p. 25-41).

El diseño de objetivos: los objetivos de capacitación se deberán enfocar a que el participante adquiera conocimientos y habilidades que modifiquen su comportamiento, esto con el fin de identificar las áreas de oportunidad y evaluar lo que se enseñó, los objetivos la norma de diseño e impartición de cursos de capacitación, se clasifican en:

Generales (todo el curso), particulares (temas) y específicos (actividades); los cuales deben incluir los siguientes elementos:

- A quién va dirigido. El “Quién”, la persona es quien realiza la acción. Es el sujeto que demostrará si el aprendizaje se ha efectuado.
- La conducta de desempeño (comportamiento). Se determina la actividad o acción (verbo) que debe realizar la persona en relación con el contenido. Responde al Qué. En un objetivo de aprendizaje, el verbo utilizado para describir la conducta o desempeño deseado o esperado, debe ser observable.
- La clasifica los verbos en las siguientes tres áreas: cognoscitiva, psicomotriz y afectiva.
- Condiciones de operación. Se determina el “Cómo”. Un objetivo siempre describe las condiciones importantes en las que debe darse o tener lugar el comportamiento o conducta “desempeño”.
- Nivel de ejecución. Se determina el “Cuánto”. Un objetivo explica el criterio de desempeño aceptable, describiendo qué tan buena debe ser la ejecución o realización para ser considerada aceptable. Determina el grado de exactitud o precisión de un parámetro (tiempo, calidad o cantidad, exactitud) que se espera de la conducta de la persona

Contenido del curso: tienen los participantes, se lleva a cabo al inicio de la primera sesión basada enteramente en los requerimientos de entrada. El contenido del curso y su duración, se especifica en el temario del curso, incluyendo el material de apoyo a utilizar, los requerimientos humanos, materiales y equipos. En el temario del curso, se especifican los siguientes puntos:

- Nombre del curso
- Detección de necesidades
- Objetivo general del curso
- Competencias requeridas o prerrequisitos de los participantes
- Duración total del curso
- Número de participantes
- Material didáctico a emplear
- Lugar de instrucción

- Equipo requerido
- Temas y subtemas con el tiempo de duración del mismo

Elementos de las guías de instrucción: para la realización del diseño del curso es necesario basarse en los principios de las teorías de aprendizaje conductismo, cognoscitividad y constructivismo, así como en los principios y aplicación de la educación para adultos. Las guías de instrucción contienen objetivos del curso (objetivo general, objetivos particulares y específicos de los temas y subtemas), los componentes (se desglosan de cada subtema), las actividades de instrucción incluyen:

- Actividades del instructor, de los participantes
- Las técnicas instruccionales a emplear,
- La especificación del material didáctico y la forma de evaluación.

En los componentes del curso se deben de incluir las actividades que el instructor debe efectuar al iniciar, durante y al finalizarlo.

Al iniciar el curso de capacitación, el instructor debe de:

- Llevar a cabo la identificación del nivel de dominio del contenido del curso que tienen los participantes, basándose en los requerimientos de entrada.
- Crear un ambiente de participativo.
- Explicar el plan de ejecución de la sesión.
- Acordar las reglas de operación y participación que se considerarán durante el curso.
- Establecer el propósito de aprendizaje a alcanzar de acuerdo al plan de ejecución diseñado.
- Discutir sobre los beneficios y expectativas del curso, con base a los objetivos y contenidos del mismo.

Durante el curso, el instructor debe de:

- Aplicar actividades que incrementan la motivación e interacción del grupo.
- Seleccionar ejemplos relacionados al tema tratado y al contexto del grupo.

- Aplicar técnicas como preguntas, dinámicas o ejercicios para verificar la comprensión de los temas expuestos.
- Desarrollar temas congruentes con los objetivos.
- Elaborar una síntesis, presentando los logros alcanzados y lo que falta por cubrir respecto al objetivo, al finalizar un tema o la sesión.

En la parte final del curso, el instructor debe de:

- Realizar la valoración, junto con los participantes, sobre el cumplimiento de las reglas y de las expectativas que establecieron al inicio del curso.
- Obtener las conclusiones de lo aprendido, con la participación del grupo.
- Aplicar la evaluación del aprendizaje y de la reacción de los participantes.
- Conducir la formulación de los compromisos individuales. Los compromisos de los participantes contienen: la descripción del compromiso, la forma de medir el cumplimiento, la fecha de cumplimiento.

Las Guías de Instrucción debe contener: temas y subtemas a tratar los mismos que deberán ser congruentes con el nivel de aprendizaje definido en los objetivos, debe redactarse un objetivo para cada tema y subtema. Los temas y subtemas a tratar deberán especificarse dentro del temario del curso e incluirse en la guía de instrucción, con sus respectivos objetivos particulares y específicos.

Las técnicas instruccionales es uno de los elementos de más importancia para la elaboración de las guías de instrucción las cuales son métodos y procedimientos de los que se vale el instructor para hacer efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se deberán utilizarse las siguientes técnicas instruccionales:

- Técnica expositiva: en ella el participante hace una presentación de la información en forma oral, introduciendo, desarrollando y concluyendo el tema a tratar. Esta técnica es útil cuando se tiene un tiempo limitado sobre el tema a tratar, así como cuando la información se encuentra fuera del alcance de los estudiantes; o bien cuando se inicia o se finaliza un tema.
- Diálogo-discusión: en ella los educandos participan con el fin de obtener el resultado, desarrollándose al introducir o concluir el tema, así como para profundizar en el mismo. Esta técnica es útil al inicio o término de un tema, cuando

se quiere explorar experiencias y cuando se quiere reflexionar o hacer énfasis en algún punto.

- Demostración-ejecución: esta técnica se utiliza para ejecutar, introducir, demostrar, practicar y retroalimentar lo expuesto.

Las actividades de instrucción: comprenden las acciones de enseñanza, de aprendizaje, las técnicas didácticas a emplear, las acciones para la aplicación de ejercicios y prácticas, las acciones para evaluar el aprendizaje, las actividades de los participantes, los materiales didácticos a emplear y los tiempos parciales y acumulados de las actividades.

Recursos de cursos formativos: los recursos humanos que participan son los formadores y los destinatarios.

Los formadores nos podemos estar refiriendo a:

- El responsable de la formación: tiene como misión la de establecer las políticas y objetivos de formación.
- El técnico o experto de formación: que deberá gestionar dicha formación.
- El formador: es el que debe impartir la formación propiamente dicha, es decir es la persona encargada de dar clases a los alumnos y tendrá que estar capacitado en todos los aspectos que con llevan impartición de la formación.

Los destinatarios de la formación vendrán determinados en función de los planes de formación que se hayan desarrollado para la institución, se especifica los alumnos que van a participar en la formación y en que cursos van hacerlo.

Los materiales didácticos: sirven de apoyo a la formación, que tiene que ser los más adecuados, de manejo simple.

1.5.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia

Contreras, O. (2000) señala que la tarea docente el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (p.47).

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

La eficacia y eficiencia de cualquier institución educativa depende en gran medida de la calidad de sus docentes. El formador es el elemento fundamental en cualquiera de los sistemas de preparación y por ello debe estar en continuo reciclaje como cualquier otro profesional. La sociedad actual de las tecnologías de la información y la comunicación obliga al formador a adaptarse a los cambios tecnológicos tan innovadores que han surgido en el ámbito educativo en los últimos años.

Es imprescindible que los docentes conozcan perfectamente los elementos tecnológicos fundamentales con los que se va a encontrar en esta nueva modalidad formativa, como la plataforma que va a manejar y el conjunto de herramientas de interacción, pero además ha de reunir las características de un buen organizador y orientador y dominar las principales habilidades comunicativas, metodológicas y psicológicas aplicables al aprendizaje en red.

Los entornos virtuales de aprendizaje suponen un cambio en el modelo pedagógico tradicional que afecta a todos los elementos que intervienen en él. Aparecen nuevos protagonistas con los que el formador tendrá que relacionarse en algunos casos con bastante asiduidad, como el Administrador o tutor pedagógico (suele ser la persona encargada de cargar los contenidos en la plataforma y hacer seguimiento del alumnado), el webmaster o tutor técnico (encargado de la resolución de problemas técnicos), el autor de los contenidos multimedia (puede o no coincidir con la figura del tutor, etc).

Es decir, el docente no debe ser únicamente un experto en la materia que resuelve las dudas de contenido de los alumnos, sino que además va a tener que conocer los recursos disponibles en la red, facilitar a los alumnos material adicional para el estudio (artículos de lectura recomendados, esquemas o resúmenes, trucos, guías de estudio, bibliografías, actualizaciones de los contenidos, etc), hacer uso de los foros planteando

temas de debate, convocar chats periódicos con los alumnos y guiar al alumno en su proceso de aprendizaje dándole feedback, animándole y motivándole.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Instituto Tecnológico Superior “La Maná”, se rige en forma general, por la Ley Orgánica de Educación Intercultural y sus reglamentos respectivos.

Para su funcionamiento y la ejecución de proyectos educativos cuenta con la autorización de la Dirección Provincial de Educación de Cotopaxi, mediante Acuerdo N° 0440 expedido de 1993; y del Ministerio de Educación que mediante Acuerdo N° 1425 de mayo de 1997.

Misión

El Instituto Tecnológico Superior La Maná, institución educativa, democrática, pluralista del cantón, cuya misión es democratizar y consolidar la educación para formar seres comprometidos con el cambio personal y la transformación social, que potencialicen sus capacidades para el desarrollo de la ciudad y el país, ofreciendo igualdad de oportunidades de acceso a mayores extractos de la población, siendo protagonistas en los paradigmas y retos universales, para que en el futuro se desempeñen como profesionales en el contexto de las diferentes corrientes sociológicas y económicas del mundo contemporáneo, mediante una educación moral, ética, científica, comprometida con los grandes intereses nacionales, aprovechando de fortalezas como eficiente infraestructura, padres de familia participativos y comprometidos con liderazgo en gestión y con un cuerpo docente comprometido con la Institución.

El Instituto Tecnológico Superior La Maná, cuenta con recursos humanos de alta calidad, que tienen como propósito: brindar una educación de calidad de acuerdo a las exigencias de la tecnología y el desarrollo actual, inculcando en cada uno de los estudiantes el desarrollo de valores morales y éticos, con procesos de aprendizaje constructivistas dentro de un marco de armonía y ambiente de libertad, formando profesionales íntegros, a través de una educación holística y sinérgica, aspirando el desarrollo social, cultural, económico, para que sean capaces de afrontar todos los retos del futuro, y que le permitan continuar los estudios superiores.

Ubicación: El Instituto Tecnológico Superior “La Maná”, está ubicado en la provincia de Cotopaxi, cantón La Maná, calle 19 de mayo y Jaime Roldos.

Oferta académica

General Básica. La preparación de Educación Básica, deben estar orientadas a desarrollar las capacidades, habilidades, destrezas y competencias de los educandos. La Educación General Básica está compuesta desde octavo de educación Básica hasta Tercero de Bachillerato.

El BUG. Comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la Educación General Básica, brinda a las personas, una formación general y una preparación interdisciplinaria que la guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Tabla 1 Tipo de Institución Educativa

Opciones	frecuencia	%
Fiscal	46	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla 1 se observa que; el 100% de la muestra coincide en que la institución es fiscal, evidenciando que los 46 docentes encuestados pertenecen a una institución educativa pública.

Tabla 2 Tipo de Bachillerato que ofrece la Institución

Opciones	frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	46	100
Bachillerato Técnico	46	100
No contesta	0	0
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Analizando la tabla 2 se evidencia que; el 100% de los encuestados manifiestan que en la institución existe Bachillerato en Ciencias y Técnico. Se observa claramente que la

institución educativa seleccionada para la investigación oferta dos tipos de bachilleratos en diferentes horarios, y que se trata de una institución completa.

Tabla 3 Figura profesional

Opciones	frecuencia	%
Comercialización y ventas	46	100
Contabilidad	46	100
Aplicaciones informáticas	46	100
No contesta	0	0
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSMLM.

Considerando la tabla 3 se observa que; el 100% de los encuestados dice que la figura profesional será Comercialización y Ventas, Contabilidad y Aplicaciones Informáticas. Evidenciando que las figuras profesionales que ofrece el bachillerato técnico son tres por lo que puede ofrecer a sus estudiantes varias opciones para que continúen sus estudios secundarios.

2.2. Participantes

La investigación fue realizada con la participación de los docentes que trabajan en los diferentes años de bachillerato que realizan y docente con funciones administrativas, con los cuales se realizó una reunión de trabajo para explicar el contenido de la encuesta a la asistieron un total de 46 docentes,

Para el cálculo de la muestra se tomó la fórmula propuesta en la guía de trabajo de Proyectos, ya que en esta institución educativa el número de docentes es mayor que 40.

Formula:
$$N = \frac{Z^2 p q N}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

Tabla 4 Genero del Investigado

Opciones	frecuencia	%
Masculino	27	59
Femenino	19	41
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla 4 se obtiene que; el 59% de los encuestados pertenecen al género masculino, y el 41 % al género femenino, por lo que se puede apreciar, la mayor parte de docentes que laboran en el Instituto Superior La Maná son hombres.

Tabla 5 Estado Civil

Opciones	frecuencia	%
Soltero	14	30
Casado	26	56
Viudo	3	7
Divorciado	3	7
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al examinar la tabla 5 se evidencia que; el 56 % de los docentes encuestados, son casados, y el 30 % solteros, por lo que se predice que la mayoría tienen sus familias; deduciendo que en esta institución laboran docentes con sus familias formadas en mayor porcentaje un porcentaje menor prefieren continuar sus vida de estado soltero.

Tabla 6 Edad del Investigado

Opciones	frecuencia	%
20 - 30 años	11	24
31 - 40 años	11	24
41 - 50 años	14	30
51 - 60 años	8	18
61 - 70 años	2	4
más de 71 años	0	0
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla 6 se observa que; el 30% de los docentes encuestados se encuentran entre las edades de 41-50 años de edad, mientras que el 24% se encuentran entre 31 y 40 años, por lo tanto se evidencia que los docentes que laboran en la Institución seleccionada se encuentran en edades intermedias no menos de veinte años, ni más de 70 años, predominando docentes con edades de 41-50 años lo cual indica que su preparación académica fue en el sistema educativo anterior.

Tabla 7 Cargo que Desempeña

Opciones	frecuencia	%
Docente	39	85
Técnico Docente	3	7
Docente con funciones administrativas	4	8
No Contesta	0	0
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Examinando la tabla 7 se evidencia que; el 85 % de los educadores investigados, desempeñan cargos docentes, el 15% desempeñan cargos docentes con funciones administrativas; observando que la mayor parte de los docentes están dedicados a sus funciones educativas, y un menor hacen funciones administrativas y técnicas a la vez.

Tabla 8 Tipo de Relación Laboral

Opciones	frecuencia	%
Contratación indefinida	39	85
Nombramiento	3	7
Contratación ocasional	4	8
Reemplazo	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla 8 se puede evidenciar que; el 85% de los docentes encuestados tienen una relación Laboral por medio de contratación indefinida, y el 5% contratación laboral, por lo que se manifiesta que la mayor parte de los docentes tienen nombramientos

indefinidos, convirtiéndose en una fortaleza institucional, mientras que un número pequeño de docentes son contratados ocasionalmente cuando sea requerido, o en remplazo de otros docentes que varias razones no continúan en la institución.

Las autoridades institucionales, prestaron las facilidades requeridas para la aplicación de las encuestas.

La investigadora, señora Lilian Cumandá Espín Marcillo, apoyó constantemente a los docentes encuestados así como también preparó en material requerido, y trámites necesarios para llevar a cabo este proceso de una manera legal y ordenada siempre y cuando con el apoyo del centro de Necesidades Formativas de Post-gradados de la UTPL.

2.3. Recursos

2.3.1. Talento Humano

Se contó con la participación de los cuarenta y seis docentes de bachillerato de diferentes especialidades existentes en la Institución Educativa seleccionada, así como también la encuestadora quien aplicó las encuestas al personal.

2.3.2. Materiales

Como recursos materiales utilizados para lograr el cumplimiento de los objetivos en esta investigación son los suministros de oficina como: foto copias, carpetas, clips, perforadora, engrapadora, lápices, sobres manila.

Tecnológicos: computadora, impresora a color, cámara fotográfica.

2.3.3. Económicos

En cuanto a los recursos económicos utilizados en la investigación, fue financiado por recursos propios de la investigadora los mismos que son los siguientes:

Tabla 9 Presupuesto del curso

DETALLE	Valor unitario en dólares	Valor total en dólares
Recursos Materiales:		
- Fotocopias 184	0.05	9.20
- Carpetas 46	0.25	11.50
- Clips 1	0.50	0.50
- Lápices 46	0.30	13.80
- Perforadora 1	4.00	4.00
- Engrapadora 1	4.00	4.00
- Sobres de manila 12	0.20	2.40
- Subtotal		45.40
Recursos Tecnológicos:		
- Cámara Digital Sony 1	300.00	300.00
- Computadora Portátil 1	800.00	800.00
- Impresora Epson 600	190.00	190.00
- Subtotal		1290.00
- Subtotal		1335.40
- Imprevistos	5%	66.77
- Costo total	+ imprevistos	1402.17

Elaborado por: Lilian Espín

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación

La metodología que se utilizó para llevar a cabo la presente investigación es de tipo investigación-acción, “aprender haciendo” generando al mismo tiempo conocimiento y cambios, vinculando, lo cognoscitivo con el propósito de conseguir efectos positivos y medibles, que permitieron recopilar información confiable y acertada para la realización del informe que refleje realmente las necesidades de los docentes encuestados.

- Se utilizó la metodología investigación acción, se aplicó un estudio Transaccional/ transversal, puesto que se recolectaron datos en un día determinado a todos los docentes que laboran en el Bachillerato Técnico del Instituto Tecnológico Superior La Maná.

- Se valió del método Exploratorio, en donde se socializó la encuesta a ser aplicada a los docentes, para que posteriormente sean llenadas sin ningún inconveniente y con un conocimiento concreto de lo que tienen que responder de acuerdo a sus realidades, posteriormente, se procedió a la aplicación de la encuesta para recolectar información sobre sus necesidades educativas en el contexto actual.
- Con la información recolectada y apoyada del método Descriptivo, se procede a realizar una descripción de los datos recolectados en la encuesta aplicada a los Docentes de esta Institución educativa.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, fue basado en un enfoque cuantitativo utilizando (datos numéricos) donde se procedió a la tabulación de datos de manera cuantitativa, utilizando tablas gráficas que reflejen las frecuencias y porcentajes de las respuestas obtenidas en la encuesta y cualitativos, requiriendo la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, lo cual permite establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación de los Docentes de Bachillerato General Unificado del Instituto Tecnológico Superior La Maná, y poder diseñar una propuesta de capacitación en base a las necesidades reales.

2.4.2. Métodos de investigación

Los métodos utilizados en esta investigación fueron:

Analítico. Se refiere al análisis de las cosas o de los fenómenos.

Se analizó cada una de las respuestas alcanzadas en la aplicación de las encuestas, para proceder a establecer comparaciones, deducciones, interpretación de la información y formular las conclusiones y recomendaciones del Proyecto.

Sintético. Se refiere a la síntesis de las cosas o de los fenómenos; con el apoyo de este método se procede a sintetizar la información obtenida y diseñar las tablas estadísticas y gráficas e interpretar la información y establecer un análisis acorde a la realidad que expresa cada uno de los docentes encuestados.

Deductivo. Este método nos permitió establecer una relación entre las premisas y la realidad facilitándonos establecer las conclusiones finales de la investigación.

Hermenéutico. Con el apoyo de este método se logró organizar la información obtenida a través de las encuestas aplicadas a los docentes del Instituto Tecnológico Superior “La Maná”

Estadístico. Para facilitar la tabulación de las encuestas se utilizó tablas estadísticas en cada una de las preguntas, las mismas que nos permitieron conocer la cantidad de respuestas respondidas, y los porcentajes alcanzados en cada equivalencia, información que facilitara la interpretación y el análisis de la información obtenida.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de investigación

Encuesta. Es un estudio en el cual el investigador obtiene los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos; con la aplicación de esta técnica se recabó información requerida para conocer aspectos de desempeño profesional o necesidades formación que requieren o presentan dificultades los Docentes del Instituto Tecnológico Superior “La Maná”.

Lectura. Actividad caracterizada por la traducción de símbolos o letras en palabras y frases que tienen significado para una persona. La aplicación de esta técnica fue constante, en vista de que primero debemos leer cada una de las preguntas reflejadas en las encuestas para dar respuesta a las mismas utilizando símbolos como un círculo o X para la selección de la respuesta, así como también a través de esta técnica, se proceden a tabulación, análisis e interpretar de la información obtenida.

Fichas de Bibliográficas. Las mismas que sirvieron para facilitar la tabulación de las encuestas.

2.5.2. Instrumentos de investigación

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos, en el presente estudio fueron: Una encuesta formada por un cuestionario de 6 preguntas y 44 opciones múltiples, las mismas que fueron elaboradas por el Centro de Necesidades Formativas de la Universidad Técnica Particular de Loja, y aplicadas por los estudiantes maestrantes de Gerencia y Liderazgo Educativo como trabajo de Investigación I previo a la Tesis de grado, bajo los estándares de calidad más elevados de acuerdo al contexto actual del nuevo bachillerato, y fundamentados bajo Leyes y reglamentos educativos actuales, la aplicación de la mismo nos permitió conocer la realidad circundante de los Docentes que laboran en el Bachillerato Técnico del Instituto La Maná, tratando de detectar las necesidades de formación para posteriormente plantear una propuesta de capacitación a nivel macro-educativo que de alguna manera ayude a mejorar la situación actual de dicha Institución.

Cuadernos de trabajo. También se utilizó este tipo de instrumentos para llevar la planificación y realizar la tabulación de datos, obtenidos.

2.6. Procedimiento

Para obtener los resultados esperados se utilizó una metodología sencilla como es la el método científico de investigación con el que todo proyecto debe contar.

Por ello todo proyecto de investigación implica la definición de plan orientado a la recolección y análisis de datos Churchill, (2001). Un esquema secuencial y ordenado como el siguiente:

Se procedió a leer las instrucciones que constan en la Guía Didáctica de Proyectos de Investigación I publicadas en el EVA.

Selección de la Institución a Investigar; Seguidamente se seleccionó la Institución a ser investigada la misma que por el número de docentes necesarios mayor de 40 fue seleccionada el Instituto Tecnológico Superior La Maná , con el oficio de solicitud enviada por el Centro de necesidades formativas de la UTPL, adjunto al oficio personal, me dirigí al señor Rector Lic. Marco Zorrilla con el fin de solicitar su autorización, entrevistándome

personalmente donde le expliqué de manera el propósito del contenido del oficio y la actividad a desarrollarse, en la quien manifestó que no hay ningún problema pero que el oficio emitido por la Universidad debe constar el nombre de él, para lo cual se solicitó mediante un correo electrónico, al centro de necesidades Formativas se me ayude con un nuevo oficio de acuerdo a lo solicitado por el representante de esta Institución, siendo al respecto atendida oportunamente, y se concluyó con el trámite de aprobación de manera favorable.

Preparación de Materiales; Anticipadamente se preparó información para la socialización, y las fotocopias de las encuestas que serán aplicadas a los 46 docentes que me correspondían de acuerdo a la muestra indicada y calculada según la fórmula propuesta en la Guía, así como también los materiales que se necesitaban para facilitar la participación de los Docentes a ser investigados.

Posteriormente se recibió la debida aceptación y la autorización para que se realice la investigación con los docentes que laboran en el bachillerato general unificado, con copia de oficio N° 1953 RITSLM de fecha 14 de diciembre del 2013, en el que se autoriza mantener una reunión conjunta con los docentes y Directivos de la institución a ser investigados con el fin de socializar la actividad a desarrollar y aplicar la encuesta respectiva, con el debido asesoramiento.

Aplicación de Encuestas; El 17 de Diciembre del año 2012 se procede a aplicar la encuestas respectivas a los 46 docentes participantes del plantel seleccionado, en tres horarios respectivos, docentes de la mañana, docentes del vespertino y docentes de la Nocturna las mismas que fueron respondidas sin ningún problema, y con el respectivo asesoramiento cuando se lo requería.

Tabulación de Datos; una vez concluidas con la aplicación de las encuestas respectivas, apoyadas de las matrices publicadas en los correos personales por el centro de necesidades formativas se procedió a la tabulación de datos encontrados en las encuestas respondidas.

Enviar las Matrices Tabuladas; Luego de tabular las encuestas aplicadas a los 46 docentes del Instituto Tecnológico Superior La Maná se procede a enviar las matrices de

datos tabulados al centro de Necesidades formativas de la UTPL, para su análisis y revisión, las mismas que fueron ratificadas sin observación alguna.

Estructuración del Marco Teórico; de acuerdo a lo establecido en la guía de proyectos se procede la estructuración del Marco Teórico, empezando con la recopilación de información de diferentes fuentes Bibliográficas, virtuales, y otras para ir desarrollando los temas propuestos y tener más claras las ideas de la investigación y su propósito.

Cumplimiento de las Actividades de Acuerdo al Cronograma Establecido por UTPL; se ha dado estricto cumplimiento a todas las actividades propuestas de acuerdo al cronograma de la UTPL.

Presentación de Trabajos; en la fecha solicitada se entregó el trabajo en el que contenía en proyecto de tesis, con todos los requerimientos solicitados.

Diagnóstico, análisis y discusión de resultados; son elementos fundamentales en un informe de investigación, luego de la tabulación de resultados, la elaboración de tablas estadísticas, tablas gráficas, el análisis e interpretación de cada una de ellas se procede a realizar la comparación de resultados obtenidos en la investigación con otros datos, y otras informaciones referentes, lo cual permitió dar significado, alcance y explicación a las fortalezas, debilidades, problemas, limitaciones de cada uno de los docentes encuestados.

CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISISY DISCUSION DE RESULTADOS

El Instituto Tecnológico Superior La Maná es una institución Fiscal de régimen costa legalmente constituido, ubicada en el Cantón La Mana Provincia de Cotopaxi; su oferta educativa es de educación General básica, y Bachillerato Técnico en la especialidades: Comercialización y ventas, Contabilidad y Aplicaciones Informáticas; de acuerdo a los nuevos cambios Tecnológicos y del sistema educativo actual, atraviesa múltiples necesidades especialmente en el campo docente para enfrentar con eficiencia y calidad la nueva oferta educativa del Bachillerato General Unificado que en la actualidad se encuentra en auge en nuestro País, que todas las instituciones educativas tenemos que dar cumplimiento y fortalecer nuestras competencias docentes y administrativas de acuerdo las necesidades requeridas.

Kaufman, (1982) y Witkin, (1996) sostienen que el termino necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable; mientras que para (Reyes, M, 2012) la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. Por lo que se puede acotar a las necesidades formativas como el resultado inmediato de una situación problemática, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en las que se produce una determinada acción docente.

3.1. Necesidades formativas

Tabla 10 Relación de la titulación con el ámbito educativo.

Opciones	frecuencia	%
Licenciado en educación	37	80
Doctor en educación	1	2
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otros	1	2
No contesta	7	16
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla 10 se obtiene que; el 80% de la muestra son licenciados en educación, el 2% es doctor en educación, el 2% tiene título no relacionado con la educación, y el 16% no contesta. Indicándome que la mayor parte de los docentes, poseen títulos acordes, Según señala (Gutiérrez, 2001, pag.187) estos conocimientos son sin duda una

posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso de mejorar el sentido de la educación incorporan varias dimensiones que contribuyan al progreso de los sectores educativos como eje del desarrollo del país en diferentes contextos.

Tabla 11 Relación de la titulación otras profesiones

Opciones	frecuencia	%
Ingeniero	3	7
Arquitecto	0	0
Contador	1	2
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otros	1	2
No contesta	41	89
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Analizando la tabla 11 se observa que; el 7% de los encuestados son ingenieros el 2% son contadores, el 2% tienen otros títulos mientras que el 89% no contestan, por lo que se puede indicar que la mayoría de docentes no emiten criterio alguno y un grupo minúsculo tienen titulaciones no a fines a la docencia.

Tabla 12 Relación de la titulación de postgrado

Opciones	frecuencia	%
En el ámbito educativo	0	0
Otros	0	0
No contesta	46	100
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Examinando la tabla 12 se evidencia que; el 100% de la muestra no contesta si posee un post grado. Por lo que se presume que ningún docente investigado posee titulación de cuarto nivel y prefieren no hablar del tema.

Tabla 13 Le resulta atractivo una titulación de cuarto nivel

Opciones	frecuencia	%
Si	15	33
No	17	37
No contesta	14	30
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al considerar la tabla 13 se observa que; el 33% de los encuestados les resulta atractivo obtener una titulación de cuarto nivel, al 37% no le resulta atractivo y el 30% no contesta. Se evidencia que la mayoría de los docentes no les resulta atractivo obtener una titulación de cuarto nivel, mientras que el otro porcentaje restante si tienen interés por alcanzar un postgrado; así como también un grupo mediano prefieren no tratar el tema.

Tabla 14 En que le gustaría capacitarse

Opciones	frecuencia	%
Maestría	13	28
Ph. D.	2	4
No contesta	31	68
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla 14 se evidencia que del 100% de la muestra encuestada, el 28% manifiesta que le gustaría realizar una maestría, el 4% un PhD. y en 68% no contesta. Por lo que se puede observar que en la mayoría de los docentes, no exista la motivación para seguir estudiando para optar por títulos de cuarto nivel.

Tabla 15 Es importante seguirse capacitando en temas educativos

Opciones	frecuencia	%
Si	44	96
No	0	0
No contesta	2	4
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Para el 96% de los encuestados es importante seguirse capacitando en temas educativos, mientras que el 4% no contesta. Se evidencia claramente, que los docentes investigados consideran que la capacitación es de mucha importancia a lo largo de la vida, según (Boydell y Leary 2003) proponen que la necesidad formativa no debe ceñirse solo al momento actual, sino que debe considerar los cambios futuros. Así que hay que tomar en cuenta la información referida en el momento presente y sobre los cambios futuros.

Tabla 16 Preferencias para recibir la capacitación

Opciones	frecuencia	%
Presencial	17	37
Semipresencial	12	26
A Distancia	4	9
Virtual/ vía Internet	11	24
No contesta	2	4
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar los datos que se muestran en la tabla N° 16, el 37% de los encuestados prefieren capacitarse de forma presencial, el 26% semipresencial, el 9% a distancia, el 24% por vía virtual o internet y un mínimo 4% no contesta. Estos resultados indican que la mayor parte de los docentes quieren una capacitación de modalidad presencial; así como también el otro porcentaje menor prefiere una capacitación semipresencial y vía internet.

Tabla 17 Horarios para capacitarse

Opciones	frecuencia	%
Lunes a Viernes	11	24
Fines de semana	27	59
No contesta	8	17
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Analizando la tabla 17 se obtiene que; el 24% prefiere los horarios de capacitación de lunes a viernes, el 59% los fines de semana y un 17% no contesta; observando que en la tabla N° 16 manifiestan que desean que la capacitación sea presencial y semipresencial, aquí expresan la mayoría el deseo de capacitarse los fines de semana, y pocos de lunes a viernes.

Tabla 18 Referencias de temáticas para capacitación

Opciones	frecuencia	%
Pedagogía educativa	21	46
Teorías del aprendizaje	8	17
Valores y educación	15	33
Gerencia /Gestión educativa	4	9
Psicopedagogía	11	24
Métodos y recursos didácticos	12	26
Diseño y planificación curricular	11	24
Evaluación del aprendizaje	7	15
Políticas educativas para la administración	9	20
Temas relacionados con las materias a su cargo	9	20
Formación en temas de mi especialidad	7	15
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	4	9
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
No contesta	1	2
TOTAL	119	260

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Según el análisis de resultados que constan en la (tabla N° 18) referente a las temáticas de capacitación que les gustaría a los docentes encuestados; el 46% prefiere en pedagogía Educativa; el 33% en valores y educación; el 26% en métodos y recursos didácticos; el 24% en diseño y planificación; el 20% en políticas educativas para la enseñanza; el otro 20% en formación en temas relacionados con las materias a su cargo; el 17% le gustaría formarse en teorías del aprendizaje; el 15 % en evaluación del aprendizaje; el 15% en temas de su especialidad; el 9% en nuevas Tecnologías aplicadas la educación; el 9% Gerencia y Gestión Educativa; el 2% restante no contesta; y el 0% en diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.

Por lo que se puede apreciar que la mayor parte de los docentes desean capacitarse en temáticas relacionadas con Pedagogía educativa, Valores y educación, en Métodos y recursos Didácticos, Diseño y planificación, Políticas Educativas para la enseñanza, en temas relacionados con su materia, en teorías del aprendizaje, evaluación de aprendizaje, temas de su especialidad; entre otros, evidenciando que son múltiples las necesidades de capacitación que poseen los Docentes del Instituto tecnológico Superior La Maná, al igual que las demás Instituciones educativas del país, que la falta de capacitación y continuación de estudios superiores es muy notoria, debido a varios factores limitantes que encontramos en la (tabla 19); en la actualidad existen diferentes tipos de necesidades formativas según Witkin B, (1996) distingue tres tipos de necesidades formativas en el campo de las profesiones en función del sector al que afecten:

1. Necesidades de los receptores o usuarios
2. Necesidades de los responsables de la Planificación, gestión y desarrollo de los programas.
3. Necesidades referidas a los recursos y equipamientos.

Mientras que Hewton, (1998), se basa en sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado (aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículo. Diseño y desarrollo Curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.

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

Partiendo desde el punto de vista educativo, el docente necesita recurrir a determinados referentes que lo guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que puedan enfrentar con calidad y calidez los retos enmarcados a las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

Tabla 19 Obstáculos que limitan la capacitación

Opciones	frecuencia	%
Falta de tiempo	9	20
Altos costos	7	15
Falta de información	36	78
Falta de apoyo	4	9
Falta de temas	5	11
No es de su interés la capacitación	0	0
No contesta	2	4
TOTAL	63	137

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

En la tabla N° 19; Obstáculos para no capacitarse, los docentes manifiestan en un 78% que uno de los mayores obstáculos para no capacitarse son por falta de información para asistir a las capacitaciones; mientras que el 20% por falta de tiempo, el 15% por los altos costos y el 11% por que los temas de los cursos de capacitación no son muy atractivos ; deduciendo que la mayoría de los docentes encuentran varias limitantes para no capacitarse, siendo uno de los requerimientos más importantes para mejorar la calidad de la educación.

Tabla 20 Motivos para impartir la capacitación

Opciones	frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	14	30
Falta de cualificación personal	4	9
Necesidades de capacitación continua y permanente	38	83
Falta de apoyo	4	9

Falta de temas	4	9
No es de su interés la capacitación	0	0
No contesta	2	4
TOTAL	66	144

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla N° 20, el 30% de los encuestados considera que los motivos para darse los cursos son la aparición de nuevas tecnologías, el 9% por falta de cualificación personal, el 83% por necesidad de capacitación continua y permanente, el 9% tanto por falta apoyo y falta de temas, mientras que un 4% no contesta. por tanto se puede evidenciar que la mayoría de los docente quieren capacitarse so por motivos de capacitación continua y permanente; y el otro grupo responde que los motivos serán de los cursos de capacitación son por la aparición de las Nuevas Tecnologías, mientras que el porcentaje menores responden que los motivos de capacitación son por la actualización de leyes y reglamentos , relación de cursos con actividad docente, favorecen ascenso profesional, (aspectos teóricos, técnicos y prácticos).

Tabla 21 Motivos para asistir a las capacitaciones

Opciones	frecuencia	%
Relación del curso con la actividad docente	10	22
Prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	24	52
Favorecen asenso profesional	6	13
Facilidad de horarios	1	2
Lugar donde se realizó el evento	1	2
Me gusta capacitarme	27	59
Otros	0	0
No contesta	3	7
TOTAL	72	157

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

En la Tabla N° 21, Motivos para asistir a las capacitaciones; el 59 % de los docentes encuestados manifiestan que lo hacen porque les gusta; el 52% porque es obligatorio; el 22% porque está relacionado con la actividad docente; mientras que el porcentaje

restante lo hace por la facilidad de horarios, porque favorece al ascenso de categoría, y otros no contestan; evidenciando que todavía hay docentes que se capacitan porque es obligatorio y no por necesidad de superación personal, notando que todavía hace falta la concienciación del docente en la importancia de actualizarse dentro del contexto educativo actual.

Tabla 22 Aspectos importantes para desarrollar un curso de capacitación

Opciones	frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos teórico/prácticos	5	11
Ambos	34	74
No contesta	7	15
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Analizando la tabla N° 22, el 74% de la muestra encuestada considera que los aspectos importantes para tratar en un curso es considerar ambos aspectos como son la interacción de la teoría con la práctica; mientras que el 15% no contesta y el 11% considera aspectos teóricos/ prácticos; observando que la mayoría de docentes desea que las capacitaciones sean interactuando la teoría con la práctica para construir aprendizajes significativos.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto educativo

Tabla 23 Práctica pedagógica – Análisis de la persona

No	ITEMS	1	2	3	4	5
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesta en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)				15%	69%
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato				17%	66%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el Bachillerato			16%	13%	68%

2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)			13%	11%	72%
19	Planeo, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos				15%	65%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla N° 23 se puede apreciar que; el 69% de la muestra de Docentes encuestados conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI, el 15% si conocen pero no en su totalidad el proceso educativo, el 16% restante no conoce, de este proceso.

El 66% de la muestra de los docentes investigados analizan los factores que condicionan la calidad de enseñanza, el 17% conocen rara vez dichos factores, y el 17% restante no analizan los factores que determinan el aprendizaje.

El 68% de los educadores, si analizan muy bien los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, el 17% restante analizan rara vez estos elementos; el 72% no analizan nunca los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza en el bachillerato, el 11% analizan rara vez, y el 13% analizan muy bien estos elementos.

El 65% de la muestra investigada, si planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, el 15 % planifican rara vez, y el 20% restante no planifican ni dan seguimiento a sus proyectos. De acuerdo a los porcentajes obtenidos se puede apreciar que la mayor parte de los docentes si tienen total conocimiento en el ámbito educativo en lo que respecta a deberes, derechos y escalafón de acuerdo en lo que contempla en la LOEI.

Según, se observa en la tabla N° 23, la mayor parte de los docentes analizados, si analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza como la (inteligencia, personalidad, clima escolar; así como también Se deduce que la mayor parte de los educadores de la Institución seleccionada, analizan los elementos del currículo propuestos para el nuevo bachillerato; mientras que un número minoritario de docentes lo hacen de manera superficial.; La mayor parte de los educadores encuestados manifiestan que planifican siempre sus proyectos en el ámbito, social, cultural, educativo, mientras que un porcentaje menor señala que planifican rara vez este tipo de actividades.

Según; Witkin, B. (1996) distingue tres tipos de necesidades en el campo de las formaciones en función al ámbito en el que se encuentren.

3.2.2. La organización y la formación

Handy, C. (2008) dice que las organizaciones son entidades sociales que están dirigidas por metas, están diseñadas como sistemas de actividad deliberadamente coordinada y estructurada y están vinculada con el entorno. Las organizaciones son importantes ya que permite reunir recursos para alcanzar metas y los resultados deseados así como también está sujeta a cambios e innovaciones (p. 21).

Tabla 24 La institución donde labora le ha proporcionado capacitación en los últimos 2 años

Opciones	frecuencia	%
Si	26	57
No	15	32
No contesta	5	11
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla 24, el 57 % de los docentes encuestados responden que sí recibieron capacitación en los últimos 2 años, mientras que el 32% que no y el 11% no contesta; evidenciando claramente que en los dos últimos años si se han capacitado los docentes del Instituto Tecnológico Superior La Mana.

Tabla 25 La institución donde labora oferta algún tipo de capacitación

Opciones	frecuencia	%
Si	23	50
No	16	35
No contesta	7	15
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 25, indican que el 50% de los docentes están recibiendo actualmente algún tipo de capacitación, mientras que el 35% no está

capacitándose y el 15% no dan ningún tipo de opinión; deduciendo que la mitad de los docentes actualmente no se encuentran participando en ningún curso de capacitación por lo que se puede decir que falta mayor motivación para que todos los docentes se capaciten siendo la base fundamental para mejorar su desempeño.

Tabla 26 los cursos se realizan en función de:

Opciones	frecuencia	%
Áreas de conocimiento	0	0
Necesidades de actualización	5	11
Leyes y reglamentos	1	4
Asignaturas que usted imparte	26	56
Reforma curricular	1	4
Planificación y programación curricular	25	54
Otros	1	4
No contesta	12	26
TOTAL	71	159

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Según resultados obtenidos en la tabla N° 26, se observa que el 56% de los maestros investigados realizan los cursos de capacitación en base a las asignaturas que imparten, el 54% lo hacen en Planificación y programación curricular, el 26 % no responden y el 23% restante, lo hacen en opciones como: necesidades de actualización, leyes y reglamentos, reforma curricular entre otros; por lo que se podría manifestar que la mayor parte de los cursos de capacitación recibidos por los docentes están relacionados con las asignaturas que imparten y planificación curricular, así como también se puede apreciar no hay mayor capacitación docente en necesidades de actualización, reformas curriculares, leyes y reglamentos, siendo necesidades básicas que un docente en la actualidad debe tener debido a los cambios progresivos del sistema educativo.

Tabla 27 los directivos de la institución fomentan la capacitación permanente

ALTERNATIVAS	frecuencia	%
Siempre	5	11
Casi siempre	26	57
A veces	8	17
Rara vez	4	9
Nunca	1	2
No contesta	2	4
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Según la tabla 27, el 57% de los docentes encuestados, manifiestan que casi siempre los directivos de la institución fomentan la capacitación permanente, mientras que el 17% a veces, y el 15 % indican que rara vez, nunca, no contestan; observando notablemente que si existe la preocupación de las autoridades educativas de la Institución seleccionada por promover la capacitación del personal docente que labora en dicha institución; aunque se evidencia la falta de conocimiento de los docentes a las actividades que realizan los docentes.

Tabla N° 28 Práctica pedagógica – Análisis Organizativa

No	ITEMS	1	2	3	4	5
35	Analiza la estructura organizativa institucional				57%	30%
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa			13%	13%	61%
5	Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional (motivación, participación y rendimiento en el trabajo...)				57%	30%
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa				57%	23%
22	La formación profesional recibida, me permitirá orientar el aprendizaje de mis estudiantes				17%	68%
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes característica étnicas del país				18%	76%
16	Mi formación en tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información para orientar a mis estudiantes			22%	17%	24%
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula				63%	20%
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal				26%	61%
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			48%	26%	20%
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante				63%	20%
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de				22%	62%

	enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes de la asignatura impartida.				37%	47%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar los datos que se muestran en la tabla N° 28 se evidencia que; el 57% de la muestra de los docentes encuestados siempre analizan la estructura organizativa de una manera eficiente, y el 30% rara vez; mientras que el 61% de la muestra si conocen las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la Institución Educativa, el 13% casi siempre conoce dichas herramientas, y el 13% restante rara vez conocen de dichas herramientas que determinan el aprendizaje.

El 30% de los docentes encuestados si analizan el clima de la estructura organizacional (motivación, participación y rendimiento en el trabajo...); el 57 % manifiesta que casi siempre lo analizan.

El 23% de la muestra encuestada conocen el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa; el 57% casi siempre conocen este tipo de liderazgo.

En 68 % de los docentes investigados manifiestan que siempre la formación profesional recibida, les ha permitido orientar el aprendizaje de sus estudiantes; y el 17 % indica que casi siempre su formación les permitió orientar el aprendizaje de sus educandos.

El 76 % de la muestra investigada dice que la formación académica que recibieron es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes característica étnicas del país; el 18% dice que casi siempre su formación académicas recibida es la adecuada para trabajar con estudiantes.

El 24% de los docentes encuestados manifiestan que su formación en tic, si les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información para orientar a los estudiantes; el 17% de los encuestados consideran que casi siempre su formación en tic, les permite manejar herramientas, y el 22 % responden que a veces si les sirve su formación en las tic para encaminar a los estudiantes.

El 20% de la muestra encuestada responde que nunca Conoció técnicas básicas para la investigación en el aula, el 63% indica que rara vez, y el 17 % restante que siempre conoció dichas técnicas para la investigación en el aula.

El 61% de los Docentes encuestados no Conocen diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal; el 26% han conocido rara vez estas técnicas de enseñanza, y el 13% restante si conocen diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal.

El 48 % de los docentes investigados responden que rara vez conocen las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, el 26 % rara vez; el 20% indican que nunca ha conocido las posibilidades didácticas de la informática; y el 6% restante contesta que siempre han conocido esas posibilidades de la informática como ayuda a la tarea Docente.

El 63% de los docentes encuestados rara vez conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante; el 20% nunca conocieron aspectos psicológicos del estudiante, y el 17 % restante considera que siempre conoció dichos aspectos Psicológicos relacionados con los estudiantes.

El 62 % de los docentes investigados no conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...); el 22% conocen rara vez la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica; y el 16% restante conoció siempre esta incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.

El 47% de la muestra investigada responde que su expresión oral y escrita, es la adecuada para los estudiantes de la asignatura impartida; el 37 % considera que rara vez su expresión oral y escrita es la adecuada para impartir la asignatura; el 16% restante si considera que su expresión es la adecuada para impartir sus asignaturas.

De acuerdo a los porcentajes obtenidos se puede apreciar que la mayor parte de los docentes encuestados analizan la estructura organizativa no de una manera eficiente y pocos si analizan la misma.

Según, se observa que la mayor parte de los docentes encuestados, no analizan la estructura organizativa y pocos lo hacen de una manera positiva.

Se deduce que la mayor parte de los educadores de la Institución seleccionando, analizan rara vez el clima organizacional de la estructura organizacional (motivación, participación y rendimiento en el trabajo...) y un porcentaje minoritario si analizan el mismo.

La mayor parte de los docentes investigados rara vez conocen el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, un porcentaje menor no conoce, y un mínimo porcentaje si conocen el tipo de liderazgo ejercido por los directivos.

La mayor parte de los educandos encuestados manifiestan que nunca la formación profesional recibida, les ha permitido orientar el aprendizaje de sus estudiantes; y un porcentaje menor consideran que rara vez su formación profesional les ha permitido orientar los aprendizajes.

La mayor parte de la muestra investigada dice que La formación académica que recibieron no es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país y un porcentaje menor consideran que rara vez y siempre que la capacitación que recibida es la adecuada.

La mayor parte de docentes encuestados manifiestan que su formación en tic, no les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información para orientar a los estudiantes; un porcentaje menor consideran que rara vez su formación en tic, les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información para orientar a los estudiantes, y un mínimo porcentaje restante consideran que siempre les sirve su formación en las tic, para encaminar tareas con los estudiantes.

La mayor parte de la muestra encuestada responde que rara vez Conoció técnicas básicas para la investigación en el aula, y un menor porcentaje indica que nunca, conoció dichas técnicas para la investigación en el aula.

Un gran número de Docentes encuestados no Conocen diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal; pocos rara vez y otros si conocen.

El mayor porcentaje de los docentes investigados responden que rara vez Conocen las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, y el porcentaje restante contesta que siempre han conocido esas posibilidades de la informática como ayuda a la tarea Docente.

La mayor parte de los docentes encuestados rara vez conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante; y otro porcentaje menor nunca conocieron aspectos psicológicos del estudiante,

La mayor parte de los docentes investigados no conocen la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...); y un número menor conocen rara vez la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.

El mayor porcentaje de docentes encuestados de la muestra seleccionada responden que su expresión oral y escrita, no es la adecuada para los estudiantes de la asignatura un porcentaje menor considera que rara vez su expresión oral y escrita es la adecuada para impartir la asignatura.

3.2.3. La tarea educativa

Según García, M. (2007) Afirma que la tarea educativa es aquella tarea o trabajo que es realizada en el proceso de enseñanza – aprendizaje para que se cumpla un objetivo de aprendizaje propuesto, constituyéndose en las unidades elementales, estructurales y funcionales del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que se convierten en guías para el estudiante en su aprendizaje y con su realización se garantiza el aprendizaje y su resultados.

Para la valoración de la tabla N° 29 correspondiente a la práctica Pedagógica se utilizara la puntuación del (1 al 5), en donde el 1 corresponde al siempre, el 2 al casi siempre, el 3 a veces, el 4 a rara vez y el 5 al nunca.

Tabla 29 Práctica pedagógica – Análisis de la tarea educativa

No	ITEMS	1	2	3	4	5
28	Realiza la planificación macro y microcurricular				13%	72%

44	plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación				16%	78%
23	la planificación que realizó siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos adquiridos de mis estudios				16%	74%
33	diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas				22%	65%
14	plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes y estudiantes)				15%	65%
17	percibe con facilidad problemas de los estudiantes				57%	30%
21	cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudarles en su solución				20%	74%
26	identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales				15%	75%
27	cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación que realizó esta acorde con requerimientos de una educación especial e inclusiva				54%	28%
24	el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa				20%	72%
31	elaboro pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes				16%	76%
38	diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente				20%	63%
25	como docente evaluo las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mis asignaturas				7%	83%
8	describe las funciones y cualidades del tutor				15%	76%
30	describe las principales funciones y tareas del profesor del aula				13%	76%
29	el trabajo docente que realizó promueve para que los estudiantes sean los creadores de su propio aprendizaje				9%	83%
39	utiliza adecuadamente la técnica expositiva				30%	62%
41	utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje				22%	67%
32	utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico				48%	35%
37	diseña y aplica técnicas didácticas para las				28%	57%

	enseñanzas o prácticas de laboratorio y taller					
43	diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes				20%	74%
12	desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes				22%	69%
36	diseña planes de mejora de su propia práctica docente			13%	20%	6%
34	aplica técnicas para ofrecer asesorías a los estudiantes				26%	59%
42	el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente				26%	68%
40	valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura				24%	68%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Analizando la tabla N° 29 se obtiene que el 41.37%, corresponde al porcentaje promedio de la muestra de Docentes encuestados en su calificación 5, responden que su actuar frente a la práctica pedagógica que desempeñan en la institución educativa donde laboran no cumplen o si lo hacen cumplen medianamente las tareas educativas encontradas en la (tabla N° 9). Mientras que el 14.85 % porcentaje promedio minoritario correspondientes a las respuestas de los docentes en la calificación 4 cumplen rara vez con las actividades y prácticas de la tarea educativa, seguidamente el 13 % de docentes investigados en las calificaciones 1,2 y 3, cumplen a veces con sus prácticas pedagógicas requeridas; mientras que el 30.78 % de docentes investigados en promedio sostienen que siempre y casi siempre cumplen con sus tareas educativas que se deben desempeñar en la práctica pedagógica.

Según la información obtenida en las encuestas realizados, especialmente al responder las alternativas de la tarea educativa que consta en la tabla N° 29 correspondientes a la práctica Pedagógica del docente, se deduce que la mayoría de los educadores de la Institución de muestra seleccionada, tienen dificultades en desempeñar de una manera eficiente las actividades requeridas en la práctica docente, por lo que sería recomendable establecer un plan de mejora que permita la capacitación y actualización de los conocimientos adquiridas por los docentes en su formación profesional, que conlleven a

mejorar su práctica educativa acorde a las exigencias de la educación actual en los siguientes en los diferentes contextos:

Contreras, O. (2000) afirma que la tarea docente del siglo XXI, es muy compleja, exige al docente, el dominio de las estrategias pedagógicas que facilitan su actuación didáctica en diferentes contextos. Por ello el proceso de aprender y enseñar es necesario para comprender, mejorar la enseñanza y para disfrutar con ella (p.47).

Por lo tanto es muy recomendable ofrecer cursos de capacitación a los docentes de esta institución y las demás de nuestro país, que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades y su actualización continua en el ámbito profesional, que sin lugar a duda garantizaran la calidad d educación que se imparta y sus resultados estarán reflejados en el desarrollo de habilidades, capacidades, y competencias de nuestros estudiantes, que son los insumos indispensables de una nueva sociedad, libre, democrática, y competente.

Tabla 30 La tarea educativa

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			2%	30%	62%
2	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje			7%	22%	67%
3	Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos			9%	48%	35%
4	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas o prácticas de laboratorio y taller			7%	28%	57%
5	Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes				20%	74%
6	Desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes			7%	22%	69%
7	Diseña planes de mejora de su propia práctica docente			13%	20%	61%
8	Aplica técnicas para ofrecer asesorías a los estudiantes			7%	26%	59%
9	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente				26%	68%
10	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			4%	24%	68%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Una vez analizada la tabla 30, referente a la tarea educativa, se puede evidenciar que el 74% de los docentes investigados diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico; el 69% de los educadores encuestados, siempre desarrollan estrategias para la motivaciones los estudiantes; el 68% siempre, resuelven problemas reales por medio del razonamiento lógico, valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura; el 67% siempre, utilizan recursos del medio para que los estudiantes alcancen sus objetivos de aprendizaje, el 62% utilizan adecuadamente la técnica expositiva, el 61% diseña planes de mejora de su propia práctica docente, el 59 % aplica técnicas para ofrecer asesoría a los estudiantes; mientras que el 35% restante utiliza medios visuales como recursos didácticos; evidenciando claramente que la mayoría de los docentes tienen dificultades en el uso de recursos audiovisuales como recursos didácticos para favorecer al proceso de enseñanza aprendizaje.

3.3. Los cursos de formación

Pérez, G. (2005) es de opinión que los cursos de formación son el periodo de tiempo establecido de forma anual para el dictado de clases en una Institución educativa, en el cual se modifica o desarrolla el conocimiento, las técnicas y las actividades a través del aprendizaje, es decir es capacitar a un individuo para que pueda realizar eficientemente un trabajo o una tarea dada. (p. 169).

Tabla 31 Número de cursos a los que ha asistido en los últimos años.

Opciones	Frecuencia	%
1	14	30
2	3	7
3	2	4
4	3	7
5	2	4
7	2	4
No contesta	20	44
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla N° 31 se evidencia que; del 100% de los docentes encuestados el 30% han asistido a un curso de capacitación, el 7% a 2, el 4% a 3, el 7% a 4, el 4% a 5 el 4% a 7 % corresponden a quienes han asistido a cursos de capacitación en un número de 2 a 3 cursos; y mientras que el 44% no contesta. Por lo que se deduce claramente que la mayor parte de los docentes, prefiere guardar en reserva la asistencia a los cursos de capacitación ofertados en el ámbito educativo; y el 30% responden que si asistieron a 2, 3, 4,5 y 7, cursos de capacitación durante su actividad educativa hasta la actualidad.

Tabla 32 Total de horas asistidas

Opciones	frecuencia	%
No contesta	20	44
0 a 25 horas	0	0
26 a 50 horas	6	12
51 a 75 horas	9	20
76 a 100 horas	2	4
Más de 100 horas	9	20
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Analizando la tabla N° 32 se puede observar que; el 44% de los encuestados no contesta, el 12% ha recibido de 26 a 50 horas de capacitación, el 20% de 51 a 75 horas, el 4% de 76 a 100 horas y el 20% más de 100 horas. Se puede observar en la (tabla N° 27) que la mayoría los docentes posee pocas horas de capacitación hasta la actualidad, considerando que la mayor parte se encuentran en una edad promedio de 41 y 50 años de edad y ya llevan aproximadamente un promedio de 15 a 20 años de servicio educativo.

Tabla 33 Hace que tiempo realizó el último curso

Opciones	frecuencia	%
0 a 5 meses	25	55
6 a 10 meses	1	2
11 a 15 meses	1	2
16 a 20 meses	0	0
21 a 24 meses	0	0
más de 25 meses	0	0

No contesta	19	41
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Como se observa en el gráfico N° 33; el 55% de los encuestados asistió a su último curso en un rango de tiempo de 0 a 5 meses, el 4% de 6 a 15 meses y el 41% no contestan. Deduciendo que la mayoría de los docentes recibieron su capacitación hace 5 meses, siendo una obligatoriedad de acuerdo al nuevo sistema de capacitaciones que está llevando el Ministerio de Educación; mientras que un número representativo prefiere guardar reserva sobre el tiempo en que se capacitaron por última vez.

Tabla 34 El curso lo hizo con el auspicio de:

Opciones	frecuencia	%
Del gobierno	27	59
De la institución en la que labora Ud.	0	0
Beca	0	0
Cuenta propia	1	2
No contesta	18	39
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del ITSLM.

Al analizar la tabla N° 34 se puede apreciar que; el 59% de la muestra coincide en que el curso lo realizó con el auspicio del Gobierno, el 2% por cuenta propia y el 39% no contestan; por lo que se puede evidenciar que las capacitaciones desarrolladas fueron auspiciadas por el parte del Gobierno, un menor porcentaje prefieren no contestar, y un mínimo porcentaje indican que se capacitaron por su propia cuenta siendo necesario conseguir auspiciantes para garantizar la asistencia de la mayor parte de docentes a las capacitaciones programadas.

**CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN
DOCENTE**

4.1. Tema del Curso

Fortalecimiento Integral de las competencias didácticas específicas en el proceso de enseñanza – aprendizaje, de los docentes que laboran en el Bachillerato Técnico General Unificado, del Instituto Tecnológico Superior La Maná.

4.2. Modalidad de Estudios

La modalidad de estudios para ofertar este curso de capacitación con el fin de facilitar la concurrencia masiva de los participantes será presencial, permitiendo la interacción directa de los participantes y facilitadores.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo General:

- Ofertar un curso de capacitación, que fortalezca integralmente las competencias didácticas específicas de los docentes, del Instituto Tecnológico Superior La Maná; con el propósito de contribuir al mejoramiento profesional en el ámbito educativo actual.

4.3.2. Objetivos específicos:

- Conceptualizar lo que el docente necesita para desempeñarse eficaz y eficientemente en el nuevo contexto educativo.
- Analizar la importancia de las posibilidades educativas de los docentes ecuatorianos en el contexto actual.
- Diseñar el plan de capacitación que se ofertará a los docentes con necesidades formativas actuales en el ámbito educativo.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los Destinatarios

Nivel tres: Este curso de capacitación estará dirigido a docentes fiscales y a contrato con un nivel de experiencia mayor a 5 años ofertando temáticas que les permita fortalecer sus competencias en el ámbito cognitivo, desarrollo personal social , socio técnico entre otros:

- Analizar el contexto -social, institucional
- Determinar la intencionalidad de la intervención pedagógica.
- Seleccionar y estructurar los contenidos a enseñar, saber el contenido a trabajar, tanto los conocimientos teóricos y metodológicos, los estándares de desempeño.
- Elegir las estrategias pedagógico-didácticas de manera que resulten coherentes con las competencias, capacidades, criterios y los indicadores a ser logrados.
- Analizar las características que asume el grupo -las formaciones que construye, las articulaciones que produce.
- Orientar a cada participante y al grupo en conjunto, demostrando una actitud de comprensión y de aceptación de los aportes de cada uno.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los docentes participantes en esta capacitación deberán tener la predisposición personal así como mínimos conocimientos en el uso de la computadora, USB, infocus, guías, o módulos y predisposición al cambio.

4.5. Breve descripción del curso

Esta propuesta de capacitación en el contexto educativo actual, tiene como propósito fundamental constituirse en un instrumento de apoyo profesional a todos los docentes del país y de manera específica a los docentes del bachillerato técnico del Instituto Tecnológico Superior La Mana, que sin duda ayudará a los docentes a entender y mejorar sus competencias profesionales básicas para que puedan desempeñarse competitivamente y responder de mejor manera los retos de innovación y modernidad.

Con esta perspectiva de futuro ya no será posible educar sin ideales, sin principios, sin fines y sin visión de lo mediato a lo inmediato, sin acciones concretas que respondan a las reales necesidades de los actores de la educación del milenio, por lo tanto será imposible mejorar la calidad educativa, mediante el mejoramiento profesional.

El curso de capacitación contiene ocho sesiones las mismas que están comprendidas de cada una de las competencias básicas que debe conocer un docente competente, el uso y manejo de las TIC, así como también estándares de calidad de un estudiante y docente, y gestión de la institución.

El propósito de esta capacitación es proporcionar a los docentes conocimientos, herramientas y estrategias que puedan ser implementadas en sus labores diarias de enseñanza, además que llenen la expectativas del nuevo BGU, y que fortalezcan y contribuyan a formar generaciones creativas, críticas y reflexivas, con un alto desarrollo de competitividad, que puedan solucionar problemas en todo ámbito y de esta manera contribuyan al desarrollo y adelanto de la sociedad y del país.

4.5.1. Contenido del curso

El contenido del curso básicamente está comprendido de: Estándares de calidad de los docentes, Competencias básicas de un docente competente, y Estrategias de enseñanza aprendizaje activas, las mismas que se desarrollaran a continuación.

4.5.1.1. Estándares de calidad de los docentes.

Un estándar es aquel que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia. Es un conjunto de destrezas y la descripción de los logros deseados.

4.5.1.1.1. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

4.5.1.1.2. ¿Qué es un docente de calidad?

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

4.5.1.1.3. ¿Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes?

La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes. (McKinsey, 2007, p. 19, traducción del autor)

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Aun así, sí existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través de pruebas), más allá de la influencia de otros factores (Goe & Stickler, 2008; Marzano, 2007; Wenglinsky, 2002). Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2001).

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo

que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes **características**:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr;
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles;
- Ser fáciles de comprender y utilizar;
- Estar inspirados en ideales educativos;
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales;
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana;
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables.

4.5.1.1.4. ¿Para qué sirven los estándares de calidad educativa?

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.

Complementariamente a lo anterior, también se pueden señalar algunos usos más específicos de los estándares de calidad educativa:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que estos puedan exigir una educación de calidad
- Proveer información a los actores del sistema educativo, para que estos puedan:

- Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa;
- Realizar procesos de autoevaluación;
- Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento con base en los resultados de la evaluación y la autoevaluación;
- Proveer información a las autoridades educativas, para que estas puedan:
 - Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo, e implementarlos;
 - Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo con base en los resultados de la evaluación;
 - Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;
 - Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
 - Mejorar las políticas y procesos relacionados a los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías.
 - Compartir información precisa sobre el desempeño de actores y la calidad de procesos del sistema educativo a la sociedad.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando **tres tipos de estándares**: estándares de aprendizaje, y estándares de desempeño profesional y de gestión escolar que ayudan a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican:

4.5.1.1.5. Estándares de Aprendizaje ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del

currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

4.5.1.1.6. Estándares de desempeño profesional - ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

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.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

4.5.1.1.7. Estándares de gestión escolar - ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

4.5.1.1.8. Modelo de estándares de desempeño profesional docente

El modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a) desarrollo

curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético, como se puede observar en el gráfico a continuación:

a. Desarrollo curricular

ESTÁNDARES GENERALES

1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.

1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.

1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

ESTÁNDARES ESPECÍFICOS

1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.

1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.

1.2.1. Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.

1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.

1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes

1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

b. Gestión del aprendizaje

ESTÁNDARES GENERALES

2.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza - aprendizaje.

ESTÁNDARES ESPECÍFICOS

2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

2.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de

2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.

aprendizaje definidos.

2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.

2.1.5. Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes.

2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.

2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.

2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.

c. Desarrollo Profesional

ESTÁNDARES GENERALES

3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.

ESTÁNDARES ESPECÍFICOS

3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.

3.1.3. Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes.

3.1.4. Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.

3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.

3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.

3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.

3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.

3.2.4. Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.

3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.

d. Compromiso Ético

ESTÁNDARES GENERALES

4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.

ESTÁNDARES ESPECÍFICOS

4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje.

4.1.2. Comunica a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades.

4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

4.2. El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.

4.2.2. Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades.

4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente

4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.

sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.

4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.

4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

4.3.5. Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües.

4.3.6. Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.

4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.

4.3.8. Aplica metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes.

4.4. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.

4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.

4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.

4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.

4.5.1.2. Competencias básicas que debe tener un docente competente.

El cubano Fuentes, Homero (2008), estudioso del tema de las competencias afirma: “que los conocimientos, habilidades y valores son capacidades que permiten al individuo desempeñarse de manera trascendente en el campo profesional”. Este concepto es introducido a la educación actual, especialmente en los programas académicos de formación de docentes para la Educación Básica que se fundamenta en la aplicación de metodologías activas para desarrollar competencias.

Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

Por tanto, Competencia es el uso consciente de los propios conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, valores, actitudes y comportamientos, para resolver situaciones y problemas concretos, superando retos, cumpliendo las funciones encomendadas y alcanzando los fines propuestos.

A continuación se detallan las diez competencias básicas más importantes de un docente competente.

Tabla 35 Competencias básica de un docente competente

Saber:	1. Competencia Científica
Definición	Consiste en la aplicación de la forma de ser de cada profesor en el buen trato a los demás en el desempeño de su trabajo.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas y estrategias para la transmisión y presentación eficaz de conocimientos e información. • Capacidades y limitaciones propias. • La legislación vigente al respecto. • Las tareas propias del tutor. • Estilos de aprendizaje de los alumnos. • Técnicas de mediación. • Técnicas, procedimientos, materiales y recursos de orientación.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Escucha. • Autocrítica. • Empatía. • Trabajo en equipo. • Relacionarse y generar un clima de confianza. • Disciplina y compromiso.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar diversos códigos y medios de comunicación. • Desarrollar y transmitir habilidades sociales. • Hablar en público con eficacia. • Crear un clima de respeto y confianza. • Guiar y orientar a personas. • Motivar a los demás. • Mediar en conflictos.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición al cambio y a la innovación. • Escucha activa y actitud optimista. • Cercanía al alumno y su entorno. • Abiertas y receptivas. • Integradoras de la diversidad cultural y social del alumnado.

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de los padres y madres en la vida escolar. • Ser sensible ante los sentimientos y las emociones de los alumnos. • Orientar y acompañar de forma individualizada. • Actuar como referencia de asesoramiento institucional y pedagógico. • Fomentar actitudes participativas que favorezcan el aprendizaje.
Saber ser:	2. Competencias Intra e Interpersonal
Definición	Consiste en la aplicación de la forma de ser de cada profesor en el buen trato a los demás en el desempeño de su trabajo.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas y estrategias para la transmisión y presentación eficaz de conocimientos e información. • Capacidades y limitaciones propias. • La legislación vigente al respecto. • Las tareas propias del tutor. • Estilos de aprendizaje de los alumnos. • Técnicas de mediación. • Técnicas, procedimientos, materiales y recursos de orientación.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Escucha. • Autocrítica. • Empatía. • Trabajo en equipo. • Relacionarse y generar un clima de confianza. • Disciplina y compromiso.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar diversos códigos y medios de comunicación. • Desarrollar y transmitir habilidades sociales. • Hablar en público con eficacia. • Crear un clima de respeto y confianza. • Guiar y orientar a personas. • Motivar a los demás. • Mediar en conflictos.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición al cambio y a la innovación. • Escucha activa y actitud optimista. • Cercanía al alumno y su entorno. • Abiertas y receptivas. • Integradoras de la diversidad cultural y social del alumnado.
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de los padres y madres en la vida escolar. • Ser sensible ante los sentimientos y las emociones de los alumnos. • Orientar y acompañar de forma individualizada. • Actuar como referencia de asesoramiento institucional y pedagógico. • Fomentar actitudes participativas que favorezcan el aprendizaje.
Saber hacer qué:	3. Competencia Didáctica
Definición	Es el uso consciente por parte del profesor de sus conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas para provocar el aprendizaje en los alumnos.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de propuestas didácticas contextualizadas para el aprendizaje. • Didáctica específica del área, materia y/o módulo correspondiente. • Organización espacial y temporal de los contextos. • Modelos de gestión de aula.

Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Programar. • Experimentar. • Potenciar, estimular y motivar hacia el aprendizaje. • Relacionar y seleccionar. • Innovar. • Evaluar.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el aprendizaje activo del alumno de manera individual y en grupo. • Combinar recursos, materiales, relaciones y contactos de forma eficiente. • Organizar los grupos de alumnos, de manera eficaz, ante cualquier propuesta. • Diseñar y resolver situaciones didácticas de manera exitosa.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a los alumnos a construir sus propios esquemas de conocimiento. • Escucha y paciencia con el tiempo que precisa cada alumno. • Para que los alumnos se inicien en el pensamiento crítico. • Entusiasmo y optimismo pedagógico. • Interés por estar a la vanguardia educativa e innovar.
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar los procesos de enseñanza-aprendizaje por competencias. • Programar el área, materia y/o módulo correspondiente. • Realizar tareas adaptadas al grupo de alumnos. • Dar respuesta a la diversidad. • Utilizar metodologías innovadoras. • Diversificar las estrategias, métodos y materiales de aprendizaje. • Sensibilizar sobre la importancia del manejo sistemático de información. • Gestionar la progresión de los aprendizajes. • Evaluar los componentes del proceso educativo y el aprendizaje.
4. Competencia organizativa y de gestión del centro	
Definición	Consiste en el buen desempeño de las funciones relacionadas con la organización y gestión del centro, la interpretación del contexto de trabajo y la aplicación de planes y programas.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos humanos. • Gestión económica. • Normativa vigente.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Reciclaje permanente y de actualización sobre temáticas y demandas sociales. • Trabajo conjunto entre profesionales.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar decisiones. • Reaccionar de forma eficaz y rápida ante imprevistos.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Inferencia de las necesidades educativas del alumnado. • Planificación y orientación de la práctica educativa del centro a la obtención de resultados sociales y educativos. • Organización y gestión eficiente de los objetivos del trabajo educativo. • Gestión del centro según normas de calidad centradas en las necesidades e intereses de los colectivos destinatarios.
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades de formación vinculadas al puesto de trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un proyecto de investigación del contexto social, laboral, económico y educativo del centro. • Establecer las bases de una planificación estratégica. • Planificar las estrategias y su temporalización (proyecto curricular). • Definir la estructura organizativa y funcional del centro más adecuada para el cumplimiento de los fines institucionales. • Diseñar la estructura y el modelo de gestión del personal. • Generar elementos compartidos de cultura organizativa y valores comunes.
	5. Competencia en gestión de la convivencia
Definición	Consiste en el uso consciente por parte del profesorado de sus capacidades, conocimientos, valores, actitudes y comportamientos para promocionar un ambiente propicio y educativo, dentro del ámbito escolar, que permita una relación adecuada para conseguir los retos educativos propuestos en el proyecto de centro.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la convivencia. • Gestión de conflictos y control de la convivencia. • Derechos y deberes de los alumnos. • Mediación.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Saber escuchar. • Equidad. • Tolerancia. • Asertividad. • Afectividad para resolver situaciones.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el liderazgo favoreciendo el entusiasmo, el interés y el esfuerzo. • Prever, gestionar y resolver conflictos o problemas. • Crear un clima emocional y afectivo adecuado. • Dinamizar grupos y crear ambientes de respeto mutuo y de confianza. • Detección precoz de situaciones problemáticas. • Respuesta ajustada.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora y relativización de los problemas. • Tolerancia y respeto ante cualquier manifestación. • Fomento de un clima de convivencia adecuado. • Intervención rápida ante una situación problemática. • Integración y no discriminación.
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar con seguridad en la toma de decisiones. • Prestar atención a las alteraciones que puedan producirse en la convivencia. • Establecer normas. • Comprobar el cumplimiento de las normas establecidas. • Llegar a acuerdos reeducativos.
Saber hacer cómo:	6. Competencia en trabajo en equipo
Definición	Consiste en la integración y colaboración de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.

Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Formas y métodos de trabajar en grupo. • Técnicas de trabajo colectivo y desarrollo de proyectos. • Dinámicas organizativas eficaces.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperar, colaborar y participar. • Implicarse y comprometerse. • Proponer y formular. • Asumir y aceptar. • Dinamizar y liderar. • Escuchar. • Negociar.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de roles y responsabilidades. • Comunicación y desarrollo de relaciones interpersonales. • Solución de problemas y resolución de conflictos. • Reflexión y mejora continua.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Superar la cultura individualista. • Aceptar las opiniones de los otros y saber dar un punto de vista de forma constructiva. • Confiar en el trabajo de los demás. • Relacionarse con el resto de miembros del grupo con respeto. • Hacer participar a los integrantes en las actividades comunes. • Apoyar y defender la utilidad e importancia de la tarea del equipo. • Formar equipos que fomenten la mejora y la innovación en la práctica docente.
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar de forma leal con uno mismo y con los demás. • Demostrar espíritu de autocrítica y de crítica constructiva. • Actuar con autodeterminación, optimismo, iniciativa, tenacidad e inquietud de perfeccionamiento. • Aprender de los errores y saber escuchar a los compañeros. • Generar un ambiente que favorezca el trabajo en equipo de los alumnos. • Establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo.
7. Competencia de innovación y mejora	
Definición	Es la aplicación de nuevas ideas, propuestas y prácticas educativas con la finalidad de mejorar, concretamente, el desarrollo de las competencias de los alumnos y el servicio educativo, en general.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Planes y Programas que responden a las líneas de actuación de la Consejería de Educación. • Actualizaciones curriculares. • Nuevos procesos de enseñanza y aprendizaje y tendencias pedagógicas.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, diseñar y contextualizar las investigaciones educativas. • Aplicar la investigación educativa al aula. • Evaluar. • Incorporar los cambios que contribuyan al progreso educativo. • Trabajar en equipo.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad. • Compromiso. • Autoaprendizaje, trabajo continuo y organizado

Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad y creatividad, anticipándose a los cambios. • Responsabilidad y compromiso con la educación. • Receptiva y crítica ante la innovación y adaptación a los cambios. • Participación, respeto y valoración de las aportaciones. • Mejora de la propia competencia profesional. • Intuitiva para el desarrollo de proyectos en la acción docente.
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a los cambios. • Desarrollar proyectos que contribuyan a buscar soluciones creativas e imaginativas.
8. Competencia lingüístico-comunicativa	
Definición	Consiste en la utilización del lenguaje como instrumento de comunicación oral y escrita, de representación, interpretación y comprensión de la realidad y de intercambio de conocimientos, ideas, pensamientos y emociones.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento del lenguaje y sus normas de uso. • Reflexión lingüística y su aplicación a la interacción discursiva. • Conceptos y principios de los niveles del sistema lingüístico. • Reglas de funcionamiento del sistema de la lengua. • Estrategias para interactuar lingüísticamente. • Bases para ser un buen comunicador.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Emplear el código lingüístico adecuado. • Utilizar, de manera adecuada, signos no lingüísticos. • Comunicar información mediante signos gestuales. • Manejar el espacio y las distancias interpersonales en los actos comunicativos. • Asociar los enunciados con los contextos en que dichos enunciados son apropiados.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender mensajes orales y escritos, verbales y no verbales. • Buscar, recopilar y procesar información. • Gestionar la información y transformarla. • Interpretar y comprender la realidad. • Comunicarse en lengua propia y/o extranjera. • Transmitir en lengua materna y/o extranjera aspectos sociales y culturales. • Interactuar en diferentes situaciones comunicativas. • Comprender, componer y utilizar distintos tipos de mensajes verbales y no verbales con intenciones comunicativas.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima. Confianza en uno mismo. • Empatía. • Escucha, exposición y diálogo. • Potenciación de un proyecto compartido.
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Producir textos adecuados a las situaciones y contextos. • Expresar libre y adecuadamente en contenido y forma las propias ideas, pensamientos, opiniones, etc. • Respetar y atender a los distintos niveles en el aula. • Atender a las relaciones entre el resto de las competencias de los docentes.

9. Competencia digital	
Definición	Consiste en el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información para el trabajo, el ocio y la comunicación. Se sustenta en el uso de la tecnología para obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de la tecnología. • Metodología didáctica en entornos virtuales de aprendizaje. • Creación con tecnología digital y uso de materiales multimedia. • Gestión de equipos y redes sociales. • Desarrollo profesional y gestión con tecnología digital. • Normas básicas de uso de equipos y navegación on-line. • Conocimientos en ofimática básica
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar, evaluar, integrar y aplicar. • Investigar, organizar y administrar. • Crear y proponer. • Analizar y gestionar. • Desarrollar, diseñar e instalar. • Comunicarse.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar, buscar y tratar la información. • Utilizar recursos tecnológicos. • Adaptar espacios y materiales a las nuevas necesidades. • Utilizar las TIC para la gestión y el proceso de enseñanza-aprendizaje. • Solucionar problemas y tomar decisiones. • Utilizar las funcionalidades de las TIC en el aula. • Seleccionar materiales educativos multimedia.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización constante de conocimientos y habilidades • Valoración del uso de las TIC como herramienta para favorecer el aprendizaje individualizado y personalizado • Respeto a los demás usuarios, siguiendo las normas establecidas • Participación de forma activa en foros, aulas virtuales y plataformas colaborativas • Valoración de las TIC como recurso didáctico para la mejora • Conocimiento de los riesgos en el uso de las TIC y actuación de forma responsable y crítica
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar, analizar, valorar y utilizar distintas actividades y software para su integración en el proceso de enseñanza-aprendizaje. • Integrar las tecnologías en las sesiones de enseñanza-aprendizaje. • Crear materiales y conocimientos en distintos lenguajes y soportes. • Gestionar el uso de la red, equipos y entornos de trabajo virtuales. • Evaluar los distintos recursos tecnológicos y las actividades digitales integradas en el aula.
Saber estar: 10. Competencia social-relacional	
Definición	Uso de los conocimientos y habilidades asociados con la capacidad de establecer vínculos sociales con los miembros de la comunidad educativa y gestionar su participación.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio del lenguaje verbal. • Escucha activa. • Escucha empática. • Expresión corporal para la comunicación.

	<ul style="list-style-type: none"> • Control de la ansiedad. • Estrategias de organización y gestión de la educación que posibiliten la interacción efectiva.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Observar y analizar. • Sintonizar. • Relacionarse. • Contextualizar y jerarquizar. • Interpretar, motivar e implicar.
Habilidades y Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Manejar adecuadamente relaciones interpersonales. • Ser emocionalmente inteligente.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Asertividad. • Comunicación. • Introspección y reconocimiento de los puntos débiles y fuertes. • Ecuanimidad e imparcialidad.
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Tratar correctamente a todos los miembros. • Compartir, llegar a acuerdos, ofrecer ayuda, dar y recibir consejos. • Mostrar justicia, imparcialidad y objetividad en las relaciones con los alumnos. • Fomentar y coordinar la participación de madres, padres y alumnos en la vida del centro. • Participar, apoyar y entusiasmar, creando un ambiente participativo y de aprendizaje activo.

Fuente: Página Ministerio de Educación 2013 y Eurydice European Unit (2002).

4.5.1.3. Estrategias de enseñanza – aprendizaje

Una estrategia es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión.

Una estrategia se refiere también al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.

4.5.1.3.1. Pedagogía y didáctica

Pedagogía: espacio disciplinario que se construye alrededor del concepto de formación como uno de los principios unificadores de teorías, métodos, principios, modelos, estrategias y cursos de acción pedagógicos que pretenden entender con algún rigor y

cualificar las positivities o procesos reales identificables en la enseñanza (el aprendizaje, el currículo, las sesiones de clase, la gestión educativa). Es un campo intelectual que no se satisface con los criterios de validación lógico-positivistas y requiere confirmarse en los procesos de enseñanza que configure, mediante un esfuerzo interpretativo de re- contextualización y validación permanente.

Según el Diccionario Salamanca de la Lengua Española (2012) **la didáctica** es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de las técnicas y métodos de enseñanza, destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas. Díaz, Barriga (1992) la define como: una disciplina teórica, histórica y política. Tiene su propio carácter teórico porque responde a concepciones sobre la educación, la sociedad, el sujeto, el saber, la ciencia. Es histórica, ya que sus propuestas responden a momentos históricos específicos. Y es política porque su propuesta está dentro de un proyecto social (p.23).

Cabe destacar que esta disciplina es la encargada de articular la teoría con la práctica. Juan Amos Comenio fue quién acuñó la palabra didáctica en su obra "Didáctica Magna", desarrollada en 1657. Está vinculada con otras disciplinas pedagógicas como, por ejemplo, la organización escolar y la orientación educativa, la didáctica pretende fundamentar y regular los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 31 Modelos pedagógicos

PREGUNTAS DIRECTRICES	TRADICIONAL	NATURALISTA	CONDUCTISTA	CONSTRUCTIVISTA	SOCIAL COGNITIVO
¿Qué ser humano se aspira formar?	Formar la disciplina, modelar el carácter, la voluntad, con el ideal humanístico y ético. Concepción Metafísica religiosa Sabio – erudito.	Su propósito es formar el interior del alumno, a través de valores, actitudes, solidaridad, respeto. Desarrollo Humanístico.	El fin de la educación es modelar la conducta productiva de los individuos. Los estímulos-respuestas permiten desarrollar conductas.	Capacidad que tienen los individuos para elaborar los aprendizajes, de manera progresiva, secuencial, por descubrimiento y significación para el desarrollo de la inteligencia	Desarrollo integral y sinérgico de las capacidades e intereses de los individuos. Proceso influido por la sociedad y el trabajo productivo. Educación proceso social. El desarrollo científico y tecnológico al servicio de la comunidad.
¿Qué metodología se emplea?	Existe un patrón, un modelo, ideal a seguir el Maestro. Método Académista, verbalista, conocedor, receptor. Régimen Disciplinario.	La naturaleza y el ambiente libre para el aprendizaje, respeto a las diferencias, libre expresión, desarrollo natural del niño, transmisión, imitación del buen ejemplo ejercicio y repetición.	Prioriza cumplimiento de objetivos de instrucción. (Precisión reforzamiento). Transmisión parcelada de conocimientos y saberes técnicos. Adiestramiento a través de la tecnología educativa.	Estimula el desarrollo de estructuras cognitivas superiores de los estudiantes, preconizar el aprendizaje por descubrimiento y formación de habilidades cognitivas alumno investigador.	Trabajo en equipo, se crean e investigue escenarios sociales para la solución de problemas como método de estudio. Favorece a la interacción y la experiencia. Trabajo interdisciplinario.
¿Cuál es la relación profesor estudiante?	Relación vertical, prioridad de la enseñanza protagonista el docente. Información e	El maestro es amigo del estudiante, se convierte en animador para la libre expresión, la espontaneidad la originalidad y la libre	El Docente es responsable de las conductas de los alumnos, en condiciones determinadas de	Maestro facilitador, estimulador de experiencias vitales, trascendentes. Contribuye al desarrollo de capacidades de	Es el guía, encauzador en la búsqueda de hipótesis, ayuda a resolver los problemas de la escolaridad y del entorno.

	inculcación de valores básicos de convivencia para la socialización y el trabajo	elección. Relación Horizontal	tiempo y espacio, socializaciones, restricciones, para un modelo de comportamiento	pensamiento y reflexión.	
¿Qué aprende el alumno?	Se incorporan en los programas de estudio, contenidos rigurosamente obtenidos de las disciplinas de autores clásicos o de los resultados o experimentos de la ciencia.	No interesa el contenido del aprendizaje, ni el tipo de saber enseñado, lo que cuenta es el desenvolvimiento espontaneo en su experiencia natural con el mundo que le rodea.	Antes que los contenidos se priorizan los objetivos terminales, expresados en términos medibles, observables, con mínimo de éxito, a los que el alumno deberá llegar mediante un control permanente.	Los contenidos de la enseñanza y del aprendizaje privilegian los conceptos y estructuras básicas de la ciencia, para destacar la capacidad intelectual. El alumno es el propio constructor del conocimiento.	Los contenidos se obtienen de la realidad circundante, para ser elaborados en forma polifacética y politécnica. Prima el currículo flexible.
¿Cómo se evalúan los aprendizajes?	La evaluación es terminal, al final del plan de clase, del plan de unidad o del periodo lectivo. Tiene como fin la promoción o repetición de curso grado o nivel. Son evaluaciones sumarias, de preferencia cuantitativa y selectiva.	La evaluación pasa a un segundo plano, porque hay indicios de verdades absolutas. Lo importante son los saberes auténticos valiosos para sí mismo, que no necesitan ponerse a prueba ni confirmarse.	El proceso de la enseñanza aprendizaje es considerado como un proceso de evaluación y control permanente. Siempre ligado al objetivo instruccional. El modelo considero que la evaluación del docente no era indispensable, si no podía hacerlo el mismo alumno por medio del auto instrucción.	Se analizan las estructuras, los esquemas y las operaciones mentales que les permite pensar, resolver y decir con éxito situaciones académicas y vivenciales. Propone la evaluación de procesos y la tendencia es cualitativa y multidimensional, no se buscan respuestas correctas por que el aprendizaje es pensar, construir y reconstruir el conocimiento.	Se da preferencia a la autoevaluación y coevaluación, el trabajo en equipo, el trabajo solidario es el motor de todo el proceso de construcción del conocimiento. Enseñar, aprender y evaluar son procesos inseparables. La autoevaluación le da significado, le permite crecer.

<p>¿Qué instrumentos se aplican para evaluar?</p>	<p>El profesor planifica, organiza, ejecuta y califica de acuerdo a su criterio son verbales, escritas, de respuesta univocas el valor de las respuestas dadas por el profesor.</p>	<p>No se da una evaluación definida por el profesor, porque no puede condicionarlos, tiene que respetar la sensibilidad, la curiosidad, la creatividad y solo debe apoyarlo cuando sea requerido.</p>	<p>Se requiere pruebas observables y medibles por lo que se privilegian las pruebas objetivas. Se elaboran escalas y cuadros para determinar avances de los objetivos alcanzados.</p>	<p>Se establece criterios e indicadores de calidad, los que son evaluados con diferentes instrumentos en los que detectan los logros obtenidos y la reflexión de cómo avanzar en la consecución de los niveles propuestos.</p>	<p>Las técnicas y los instrumentos son diseñados por los alumnos y profesores. Se incentiva la solución de problemas.</p>
---	---	---	---	--	---

Fuente: Flores, Ochoa Rafael, Pedagogía del conocimiento, segunda edición.

Desde el enfoque constructivista los aprendices no solamente reciben la información sino que esta es procesada, construyendo sus propias estructuras y llegando así a sus propios saberes.

Se tomaran en cuenta las siguientes características:

- El aprendizaje es un proceso activo durante el cual se construyen y se organizan las estructuras cognitivas.
- Poner siempre a las personas en el corazón del proceso educativo teniendo en cuenta que son los propios “aprendices” quienes construyen sus saberes para llegar a un cambio de comportamientos y una modificación del paradigma.
- Fomentar el intercambio respetuoso de las opiniones. Dar importancia a conocer y asumir las diferencias y valorizar los puntos de vista.
- La motivación, comprendida como la combinación de curiosidad, interés y voluntad de “algo”, es un factor importante para los educandos, porque promueve la atención y moviliza el deseo de llenar un vacío. Para ello se estimulara la utilización de un lenguaje lúdico, las actividades interactivas, participativas y divertidas que atraigan la atención, promuevan el interés y provoquen el deseo.

4.5.1.3.1.1. Principios didácticos

Lo que el docente debe considerar en una clase:

- **Partir de lo próximo hacia lo remoto.**- Siempre que sea posible el docente debe indicar hechos que sean posibles en el tiempo y en el espacio, y a través de ellos dirigirse a los hechos de una misma naturaleza o de una índole afín que se encuentren dispersos. Constantemente debe suscitarse una relación entre lo presente y lo próximo, capaz de llevarnos, de manera intuitiva hacia lo más distante o hacia el pasado.
- **Partir de lo concreto para llegar a lo abstracto.**- las clases deben ser concretas en lo posible de modo que se pierda esa calidad verbalista, nada impide aun cuando se enfoquen asuntos abstractos que se inicien en los aspectos concretos basándose en los elementos próximos con ejemplificaciones variadas, con elementos secundarios, pero que parezcan la posibilidad de favorecer la intuición

del estudiante con dibujos, esquemas carteles, retratos noticias periodísticas, obras de autores tratadas en clase.

Concreto no es solo lo que viene a inferir en los sentidos, como el material didáctico, sí que es todo lo que tenga sentido y significación. Uno de los grandes males es dar a conocer al estudiante algo que no tiene nada que ver con la vida.

- **Partir de lo conocido para llegar a lo desconocido.-** Es complicado explicar algo desconocido. De ahí la necesidad de articular lo nuevo con lo conocido para que sea aprendido la nueva lección fácilmente, mejor comprendida y asimilada. Se debe tener en cuenta la experiencia del educando (los prerrequisitos) que tengan relación lógica psicológica y analógica con el nuevo tema tratado para que tenga significación lo que está tratando.
- **Individualización.-** a pesar de que la o el docente tenga que suministrar conocimientos a una clase, su preocupación debe situarse en la perspectiva de cada estudiante, ya que cada uno presenta peculiaridades que no pueden pasar inadvertidas, se debe poner atención a las dificultades que encuentran el estudiante en sus estudios de modo que se le pueda socorrer y estimular en donde mejor se desempeñe.
- **Libertad.-** Crear en la clase un ambiente de libertad y confianza de manera de manera que el estudiante se sienta seguro, condiciones para que su personalidad se manifieste con espontaneidad. Un ambiente de libertad y confianza se crea por medio del respeto, la tolerancia, la seguridad la tranquilidad. La libertad debe ser orientada hacia la auto actividad, autodisciplina y autonomía.
- **Autoactividad.-** El profesor debe favorecer el trabajo mental del estudiante no condicionándolo a sus palabras, a su modo de pensar para que no se transforme en una máquina de repetir cosas, si no a reaccionar libremente frente a los estímulos.
- **Autodisciplina.-** La disciplina que no brote del reconocimiento de la necesidad de un comportamiento social favorable a la buena marcha de los trabajos escolares al bien común carece de sentido. La coacción la imposición, las amenazas, los

reglamentos inflexibles apenas logran crear un estado de aparente disciplina, el verdadero sentido de disciplina nace en la libertad.

- **Autonomía.-** El docente debe orientarse en el sentido de ir propiciando la liberación del estudiante, hacerlo independiente y no tenerlo sujeto a su protección. Diligencia o bondad, vale que el estudiante empiece andar con sus propios pies utilizando sus propios esfuerzos.
- **Actividad.-** Los trabajos en clase solo derivan en aprendizaje efectivo cuando son ejecutados con la participación del educando. De ahí la necesidad de motivar, de concretar de adecuar las clases de modo que se promueve esa participación. Comenio, dice que se aprende haciendo, confirmada por Dewey el aprendizaje requiere de actividad física o mental. El aprendizaje requiere de actividad por parte del que aprende, porque para que haya actividad tiene que haber participación.
- **Participación.-** No hay lección donde no hay participación, donde el estudiante ayude, realice la reconstrucción del nuevo conocimiento. No es prudente transmitir (comunicar, participar, divulgar) para conducir al estudiante a adquirir el conocimiento, es necesario transferir (trasladar, transportar, acarrear, arrastrar, traer, meter, traducir, trajinar).

La clase y los otros trabajos realizados con participación activa de los estudiantes, favorecen:

- a) La iniciativa, ya que pueden manifestar opiniones propias y sugerencias de conceptos y experiencias.
 - b) La responsabilidad, dejen que tome parte activa en las decisiones referentes a la vida escolar.
 - c) La cooperación no es un simple atacamiento de ordenes si no de un juzgar, un sugerir, un asumir compromisos en conjunto, sin olvidar que el desarrollo del proceso de la lección es un trabajo comunitario.
- **Respeto a la personalidad del estudiante.-** Principio capital, se practica no solo permitiendo la autonomía y respetando sus maneras peculiares de ser, si no también no queriendo hacer uso de sus mejores posibilidades personales para

inducir al estudiante a seguir determinando rumbos. Se debe dejar al estudiante para que el adopte una posición donde él se sienta artífice de su propia vida o por lo menos colabore consiente de la misma, (el profesor debe ser neutral no está bien aprovecharse de la superioridad en edad y conocimientos para imponer sus creencias).

- **Realidad.-** pretende educar no solo “para la vida” sino “con la vida”. Educar con la vida se hace más auténtico la educación. El principio de realidad exige que el estudiante sea iniciado de mejor manera en la auténtica problemática de la vida científica, artística, técnica, social, económica y cultural de su comunidad ampliando con las posibilidades del estudiante y la institución educativa proyectándole más allá de la comunidad inmediata.

Hay que desarrollar una educación no estereotipada, definitiva, sino formar para el cambio.

- **Adecuación.-** La educación debe ser adecuada al nivel de enseñanza, al desarrollo del educando y a la realidad socio economía y cultural de la comunidad.

Adecuación al nivel de enseñanza, que puede ser primario, medio o superior, y que en cierto modo, debe corresponder al nivel del desarrollo del educando, en función a sus posibilidades en sentido colectivo.

Adecuación al desarrollo del educando esto dentro de cualquier nivel de enseñanza, pero en sentido de individualización, de manera de no olvidar al educando en sí, destacado del grupo del cual pertenece.

Adecuación a la realidad socioeconómica y cultural de la comunidad de manera que la enseñanza se haga más funcional y objetiva y sea realmente útil al educando y a la comunidad.

- **Ordenamiento.-** Para la buena marcha de los trabajos escolares en una disciplina, la enseñanza debe ser ordenada de modo que las nociones asimiladas contribuyan a la asimilación de las que viniesen después. El ordenamiento es necesario, además para no originar conflictos en la mente del estudiante, que

se produce cuando las nociones son estudiadas sin orden y sin secuencia. Debe ser de responsabilidad docente el ordenar los bloques curriculares y unidades didácticas, los temas dentro de cada unidad y bloque y nociones relativas a cada disciplina de manera que se formen conjuntos significativos que vayan de lo más fácil a lo más complejo.

- **Propender a la transferencia.-** Toda enseñanza debe estar orientada hacia la adquisición de los conocimientos, habilidades y actitudes que sean eficientes no solo en la escuela, sino principalmente, fuera de ella. De este modo la enseñanza debe preocuparse por la funcionalidad del aprendizaje escolar en la comunidad. De ahí la necesidad de relacionar los conocimientos con el entorno.
- **Clarificar y precisar los objetivos previstos.-** El cumplimiento de este principio facilita en alto grado el aprendizaje, pues el educando logra una visión más precisa de las metas que debe alcanzar, dando con ello sentido a los esfuerzos que origina dicho aprendizaje.

Con una visión más clara de los objetivos el educando trabaja de una manera más consciente y puede actuar en forma más esforzada, crítica y creativa.

- **Provocar la reacción del estudiante.-** para que el aprendizaje sea eficiente se necesita provocar la reacción mental del educando por medio del razonamiento, es aconsejable que se presenten situaciones problemáticas que le obliguen a opinar. Criticar, inferir conclusiones, refutar, justificar, investigar, reprender tildar. La estimulación intelectual, debe situarse dentro de los límites de las posibilidades del estudiante, pues así el estímulo resulta demasiado exigente, podría frustrarlo o reaccionar indiferente y si el estímulo es muy débil el estudiante no encontrara razón para esforzarse.
- **Aspirar la perfección.-** no es aconsejable que se exija perfección en los estudios y realizaciones de los educandos, ya que es complicado que se obtenga y resulta frustrante el sentimiento de haberse esforzado en vano. En compensación, es indispensable motivar al estudiante para que mejore sus realizaciones a través de un proceso de auto superación. Reconocer los logros efectuados para alcanzar nuevas metas que es importante.

- **Corregir los errores.-** Debe ser una constante del docente, enseñar verificar y rectificar el aprendizaje. Debe evitarse que los errores se fijen.

Cuando el estudiante comete muchos errores se recomienda no consignarlos todos en una vez de una manera dinámica para que los reconozca y los venza sistemáticamente.

- **Integrar e irradiar.-** Para el estudio de un hecho el docente debe valerse de varias fuentes como de disciplinas a fin de dar un sentido de integración entre los diversos sectores del conocimiento de irradiación puesto que el mismo hecho puede enfocarse y profundizarse a través de varias asignaturas, se pueden emplearse varias disciplina para la mejor comprensión de un hecho o un hecho de una disciplina se lo puede relacionar con varias, en el primer caso hay integración, en el segundo interrelación. Al desarrollar este principio facilita este proceso de transferencia de las nociones estudiadas para enfrentar las situaciones de la vida.

4.5.1.3.2. Métodos

Método de enseñanza, se considera al planeamiento general de la acción de acuerdo con un criterio determinado y teniendo en vista determinadas metas por alcanzar. Se puede decir también que es una secuencia de actividades y acciones que se desarrollan para alcanzar un objetivo.

Métodos y técnicas que enseñanza: se consideran recursos necesarios de la enseñanza; son los vehículos de realización ordenada, metódica y adecuada de la misma. Tienen por objeto hacer más eficiente la dirección del aprendizaje. Gracias a ellos, pueden ser elaborados los conocimientos, adquiridas las habilidades e incorporados con menor esfuerzo los ideales y actitudes que la escuela pretende proporcionar a sus alumnos.

Metodología docente

El enfoque metodológico se asienta en la Pedagogía Activa, la cual sitúa a la persona como actor propio en la construcción de sus conocimientos y saberes. El individuo aprende y entiende situaciones nuevas gracias a lo que ya sabe y modifica sus conocimientos previos para adaptarse. La Pedagogía Activa forma parte de las

metodologías denominadas como “aprendizaje experiencial”, es decir “aprender haciendo”.

Se trata de construir nuevos conocimientos desde la experiencia propia e individual gracias a un proceso activo de construcción de los saberes y de participación de la comunidad. En efecto son los participantes los autores de su propio aprendizaje, de la construcción de su propio saber.

Según Brent Rubén, pionero en el aprendizaje experiencial moderno “La adquisición del conocimiento no reside en el hecho del saber, si no en la habilidad de usar el saber y en la capacidad de transformar los conocimientos en comportamientos”.

- Métodos en cuanto a la forma de razonamiento
 - Método Deductivo: Es cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular.
 - Método Inductivo: Es cuando el asunto estudiado se presenta por medio de casos particulares, sugiriéndose que se descubra el principio general que los rige.
 - Método Analógico o Comparativo: Cuando los datos particulares que se presentan permiten establecer comparaciones que llevan a una conclusión por semejanza.

- Métodos en cuanto a la coordinación de la materia
 - Método Lógico: Es cuando los datos o los hechos son presentados en orden de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que van desde lo menos hasta lo más complejo.
 - Método Psicológico: Es cuando la presentación de los métodos no sigue tanto un orden lógico como un orden más cercano a los intereses, necesidades y experiencias del educando.

- Métodos en cuanto a la concretización de la enseñanza
 - Método Simbólico o Verbalístico: Se da cuando todos los trabajos de la clase son ejecutados a través de la palabra. El lenguaje oral y el lenguaje escrito adquieren importancia decisiva, pues son los únicos medio de realización de la clase.

- Método Intuitivo: Se presenta cuando la clase se lleva a cabo con el constante auxilio de objetivaciones o concretizaciones, teniendo a la vista las cosas tratadas o sus sustitutos inmediatos.
- Los métodos en cuanto a la sistematización de la materia
 - Rígida: Es cuando el esquema de la clase no permite flexibilidad alguna a través de sus ítems lógicamente ensamblados, que no dan oportunidad de espontaneidad alguna al desarrollo del tema de la clase.
 - Semirígida: Es cuando el esquema de la lección permite cierta flexibilidad para una mejor adaptación a las condiciones reales de la clase y del medio social al que la escuela sirve.
 - Métodos de Sistematización:
 - Método Ocasional: Se denomina así al método que aprovecha la motivación del momento, como así también los acontecimientos importantes del medio. Las sugerencias de los alumnos y las ocurrencias del momento presente son las que orientan los temas de las clases.
- Los métodos en cuanto a las actividades de los alumnos
 - Dictados
 - Lecciones marcadas en el libro de texto, que son después reproducidas de memoria.
 - Preguntas y respuestas, con obligación de aprenderlas de memoria.
 - Exposición Dogmática
 - Método Pasivo: Se le denomina de este modo cuando se acentúa la actividad del profesor, permaneciendo los alumnos en actitud pasiva y recibiendo los conocimientos y el saber suministrado por aquél, a través de:
 - Método Activo: Es cuando se tiene en cuenta el desarrollo de la clase contando con la participación del alumno. La clase se desenvuelve por parte del alumno, convirtiéndose el profesor en un orientado, un guía, un incentivador y no en un transmisor de saber, un enseñante.
- Los métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos

- Método de Globalización: Es cuando a través de un centro de interés las clases se desarrollan abarcando un grupo de disciplinas ensambladas de acuerdo con las necesidades naturales que surgen en el transcurso de las actividades.
 - Método no globalizado o de Especialización: Este método se presenta cuando las asignaturas y, asimismo, parte de ellas, son tratadas de modo aislado, sin articulación entre sí, pasando a ser, cada una de ellas un verdadero curso, por la autonomía o independencia que alcanza en la realización de sus actividades.
 - Método de Concentración: Este método asume una posición intermedia entre el globalizado y el especializado o por asignatura. Recibe también el nombre de método por época (o enseñanza epocal). Consiste en convertir por un período una asignatura en materia principal, funcionando las otras como auxiliares. Otra modalidad de este método es pasar un período estudiando solamente una disciplina, a fin de lograr una mayor concentración de esfuerzos, benéfica para el aprendizaje.
- Los métodos en cuanto a la relación entre el profesor y el alumno.
 - Método Individual: Es el destinado a la educación de un solo alumno. Es recomendable en alumnos que por algún motivo se hayan atrasado en sus clases.
 - Método Recíproco: Se llama así al método en virtud del cual el profesor encamina a sus alumnos para que enseñen a sus condiscípulos.
 - Método Colectivo: El método es colectivo cuando tenemos un profesor para muchos alumnos. Este método no sólo es más económico, sino también más democrático.
 - Los métodos en cuanto al trabajo del alumno
 - Método de Trabajo Individual: Se le denomina de este modo, cuando procurando conciliar principalmente las diferencias individuales el trabajo escolar es adecuado al alumno por medio de tareas diferenciadas, estudio dirigido o contratos de estudio, quedando el profesor con mayor libertad para orientarlo en sus dificultades.
 - Método de Trabajo Colectivo: Es el que se apoya principalmente, sobre la enseñanza en grupo. Un plan de estudio es repartido entre los componentes del grupo contribuyendo cada uno con una parcela de responsabilidad del todo.

De la reunión de esfuerzos de los alumnos y de la colaboración entre ellos resulta el trabajo total. Puede ser llamado también Método de Enseñanza Socializada.

- Método Mixto de Trabajo: Es mixto cuando planea, en su desarrollo actividades socializadas e individuales. Es, a nuestro entender, el más aconsejable pues da oportunidad para una acción socializadora y, al mismo tiempo, a otra de tipo individualizador.
- Los métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado
 - Método Dogmático: Se le llama así al método que impone al alumno observar sin discusión lo que el profesor enseña, en la suposición de que eso es la verdad y solamente le cabe absorberla toda vez que la misma está siéndole ofrecida por el docente.
 - Método Heurístico: (Del griego heurisco = yo encuentro). Consiste en que el profesor incite al alumno a comprender antes de fijar, implicando justificaciones o fundamentaciones lógicas y teóricas que pueden ser presentadas por el profesor o investigadas por el alumno.
- Los métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio
 - Método Analítico: Este método implica el análisis (del griego análisis, que significa descomposición), esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes.
 - Método Sintético: Implica la síntesis (del griego synthesis, que significa reunión), esto es, unión de elementos para formar un todo.
 -

Los métodos de enseñanza actualmente pueden clasificarse en dos grupos: los de enseñanza individualizada y los de enseñanza socializada.

- Métodos de Enseñanza Individualizada: Tienen como máximo objetivo ofrecer oportunidades de un desenvolvimiento individual a un completo desarrollo de sus posibilidades personales. Los principales métodos de enseñanza individualizada son: Métodos de Proyectos, El Plan Dalton, La Técnica Winnetka, La Enseñanza por Unidades y La Enseñanza Programada.

- Métodos de Proyectos: Fue creado por W.H. Kilpatrick en 1918. Lo fundó en el análisis del pensamiento hecho por John Dewey, y su cometido fue el ensayo de una forma más efectiva de enseñar. Tiene la finalidad de llevar al alumno a realizar algo. Es un método esencialmente activo, cuyo propósito es hacer que el alumno realice, actúe. Es en suma, el método de determinar una tarea y pedirle al alumno que la lleve a cabo. Intenta imitar la vida, ya que todas las acciones del hombre no son otra cosa que realizaciones de proyectos. Podemos encontrar cuatro tipos principales de proyectos:
 - Proyecto de Tipo Constructivo: Se propone realizar algo concreto.
 - Proyecto de Tipo Estético: Se propone disfrutar del goce de algo como la música, la pintura, etc.
 - Proyecto de Tipo Problemático: Se propone resolver un problema en el plano intelectual.
 - Proyecto de Aprendizaje: Se propone adquirir conocimientos o habilidades.

Las etapas del proyecto son:

- Descubrimiento de una situación o relación del proyecto
- Definición y Formulación del Proyecto
- Planeamiento y Compilación de Datos
- Ejecución
- Evaluación del Proyecto

Plan Dalton.- Se debe a Helen Parkhurst, que lo aplicó en la ciudad de Dalton, Massachussets, en el año de 1920. Se basa en la actividad, individualidad y libertad, y su objetivo principal consiste en desenvolver la vida intelectual. Cultiva también la iniciativa toda vez que deja al alumno la oportunidad de escoger los trabajos y los momentos de realizarlos. Dos de sus principales inconvenientes son: acentúa exageradamente la individualidad y su carácter es esencialmente intelectual.

Particularidades del Plan son:

- Conferencias
- Boletín Mural
- Hoja de Tareas

Técnica Winnetka: Debida a Carleton W. Eashburne, fue aplicada por primera vez en las escuelas de Winnetka, Chicago. Procura conjugar las ventajas del trabajo individualizado con las del trabajo colectivo, sin perder de vista, empero, las diferencias individuales. La doctrina del método se basa en algunos principios esenciales. Contiene medidas que permiten al alumno estudiar solo y controlarse a sí mismo. Al finalizar la unidad el alumno es sometido a un test de control y de acuerdo a los resultados continuará adelantando en los estudios o hará estudios suplementarios para vencer las deficiencias comprobadas.

- a) Enseñanza por Unidades: Llamada también "Plan Morrison" o además "Plan de Unidades Didácticas", es debida a Henry C. Morrison. Guarda estrecha relación con los pasos formales de Herbart, que eran de modelo fuertemente intelectual.

Los pasos formales de Herbart:

- Preparación
- Presentación
- Comparación
- Recapitulación o Generalización
- Aplicación

Como se ha dicho, las fases del Plan de Unidad de Morrison guardan mucha similitud con los pasos formales herbatianos, veámoslos:

- Fase de Exploración
- Fase de Presentación
- Fase de Asimilación
- Fase de Organización
- Fase de Recitación.

Morrison prevé tres tiempos para consolidar el aprendizaje: estimulación asimilación y reacción. Las dos primeras fases constituyen para él la estimulación; la tercera constituye la asimilación propiamente dicha y por último las fases cuarta y quinta representan la reacción.

Morrison establece los siguientes tipos de enseñanza, según su naturaleza, objetivos, procesos de enseñanza y productos del aprendizaje:

- Tipo Científico: Que se preocupa por la comprensión y la reflexión.

- Tipo de Apreciación: Que presta especial atención a los juicios de valor.
 - Tipo de Artes Prácticas: Que se ocupa de la acción sobre elementos concretos.
 - Tipo de Lenguaje y Artes: Que atiende a la expresión por medio de la palabra oral y escrita.
 - Tipo de Práctica Pura: Que se ocupa de aspectos prácticos de las diversas disciplinas.
- b) Enseñanza Programada: Constituye la más reciente tentativa de individualizar la enseñanza, a fin de permitir que cada alumno trabaje según su propio ritmo y posibilidades. Su sistematización se debe a B. F. Skinner. Su aplicación es apropiada para los estudios de índole intelectual y sus resultados vienen siendo alentadores: casi de un 50% más de los que se tienen con la enseñanza colectiva. La instrucción programa se puede efectuar con el auxilio de máquinas, anotaciones o libros.
- c) Enseñanza Socializada: Tienen por principal objeto –sin descuidar la individualización- la integración social, el desenvolvimiento de la aptitud de trabajo en grupo y del sentimiento comunitario, como asimismo el desarrollo de una actitud de respeto hacia las demás personas.
- d) El Estudio en Grupo: Es una modalidad que debe ser incentivada a fin de que los alumnos se vuelquen a colaborar y no a competir. M.y H. Knowles dicen que las características de un grupo son: 1) Una unión definible; 2) Conciencia de Grupo; 3) Un sentido de participación con los mismos propósitos; 4) Independencia en la satisfacción de las necesidades; 5) Interacción y 6) Habilidad para actuar de manera unificada.

Métodos de enseñanza basados en el estudio en grupo:

Método Socializado-Individualizante: Consiste en proporcionar trabajos en grupos e individuales procurando, también, atender a las preferencias de los educandos. Puede presentar dos modalidades:

- Primera Modalidad: Consiste en seis pasos: Presentación, Organización de Estudios, Estudio propiamente dicho, Discusión, Verificación del Aprendizaje e

Individualización. Es aplicable sobre todo en los últimos años de la escuela primaria en secundaria.

- Segunda Modalidad: Comprende siete pasos que son los siguientes: Presentación Informal, Planeamiento, Estudio Sistemático, Presentación y Discusión, Elaboración Personal, Verificación del Aprendizaje e Individualización. Destinado sobre todo a los últimos años de colegio y a la enseñanza superior.

Método de la Discusión: Consiste en orientar a la clase para que ella realice, en forma de cooperación intelectual, el estudio de una unidad o de un tema. Hace hincapié en la comprensión, la crítica y la cooperación. Se desenvuelve a base de un coordinador, un secretario y los demás componentes de la clase.

Método de Asamblea: Consiste en hacer que los alumnos estudien un tema y los discutan en clase, como si ésta fuese cuerpo colegiado gubernamental. Este método es más aplicable en el estudio de temas controvertidos o que pueden provocar diferentes interpretaciones. Requiere, para su funcionamiento, un presidente, dos oradores como mínimo, un secretario y los restantes componentes de la clase.

Método del Panel: Consiste en la reunión de varias personas especialistas o bien informadas acerca de determinado asunto y que van a exponer sus ideas delante de un auditorio, de manera informal, patrocinando punto de vista divergentes, pero sin actitud polémica. El panel consta de un coordinador, los componentes del panel y el auditorio.

4.5.1.3.3. Procedimiento

Consiste en una serie de pasos bien definidos que permiten y hacen posible la realización de un trabajo de la manera más correcta y exitosa posible hacia la consecución de una meta u objetivo, con la ayuda de contenidos, métodos y técnicas.

- Estrategia: Es el camino para la consecución de una destreza o una actitud. Es el camino para desarrollar una destreza y / o una actitud por medio de un contenido y un método.
- Método: Es una forma de hacer en el aula. Indica una forma de saber hacer. Sería equivalente a una actividad general.
- Técnica metodológica: Es un método específico. Los métodos al pormemorizarse se concretan en técnicas metodológicas. Sería equivalente a actividad específica.

- Tarea: Es un conjunto de actividades orientadas al desarrollo de una capacidad y / o un valor. Las actividades surgen al descomponer una estrategia en sus elementos.

Tipos de procedimientos:

Procedimientos didácticos desarrolladores en el ámbito de la didáctica; son complementos de los métodos de enseñanza, constituyen las herramientas didácticas que permiten al docente instrumentar el logro de los objetivos a través de la creación de actividades, a partir de las características del contenido que orientan y dirigen las actividades de la clase y estudio.

Cooper (1990) Y Díaz, Barriga (1993) Consideran a los procedimientos didácticos como estrategias de enseñanza; por tanto en la literatura aparecen diferentes procedimientos.

Algunos de los procedimientos son: visitas a museos, Trabajos de laboratorio, Consultas del diccionario y otras fuentes bibliográficas, elaboración de periódicos murales y boletines; paneles, seminarios y mesas redondas; y proyectos de investigación. Dramatización, Juego de roles, Elaboración de resúmenes, Cuadros sinópticos, Esquemas lógicos, Elaboración de cuentos y composiciones, Juegos instructivos, Análisis de películas, Excursiones a la naturaleza

Silvestre y Zilberstein consideran que estos procedimientos atienden solo a lo externo del proceso; es decir, sólo a la organización y medios de enseñanza, lo cual de acuerdo a ellos no es suficiente para lograr un desarrollo efectivo e integral de los educandos, ya que es necesario atender lo interno para promover el desarrollo cognoscitivo, la voluntad, los sentimientos, las actitudes y los valores.

Procedimientos didácticos:

Aprendo a preguntar.- Consiste en que el alumno elabore preguntas lo que contribuye a implicarlo en el proceso enseñanza aprendizaje, a motivarlo y a estimular los procesos lógicos de su pensamiento, su atención y su independencia cognoscitiva, además de fortalecer sus modos de expresión.

Este procedimiento estimula además, la imaginación, provocando que surjan preguntas muy interesantes; como por ejemplo: ¿qué es el agua?, ¿qué ocurriría si toda el agua del

planeta se contaminara?, ¿por qué caen los frutos de un árbol?, etcétera. Interrogantes que propician en el estudiante la interiorización del contenido mediante la práctica, lo cual le permiten determinar qué y cómo preguntar sobre algo.

Busco e identifico las características.- Implica en la búsqueda de características por parte del alumno sobre el contenido, lo cual le facilita conocer cómo es lo que estudia, a partir de la observación, la descripción, y la comparación entre otros procedimientos, que le permiten poder determinar las características, cualidades o propiedades generales y particulares; así como precisar las esenciales y aquellas que posibilitan junto a lo esencial.

Este procedimiento conlleva al análisis de los objetos, hechos, fenómenos, procesos naturales o sociales de forma integral, valorando sus vínculos, nexos y relaciones, fortaleciendo la aplicación de los procesos lógicos del pensamiento y la independencia cognoscitiva

Aprendo a observar y a describir.- El propósito principal de este procedimiento es que mediante la observación y descripción se conozca cómo es lo que se estudia; por ello consiste en la observación y descripción guiada de objetos, modelos o representaciones de hechos, fenómenos o procesos naturales o sociales

Permite comprender la importancia de observar y describir para toda actividad humana, y como punto de partida en la asimilación de conceptos, generalizaciones, juicios, etcétera. Para su puesta en acción, se requiere primeramente que los alumnos se motiven hacia la necesidad de realizar observaciones y descripciones adecuadas, para poder estudiar mejor o conocer todo lo que les rodea.

En este procedimiento se necesita.- Dirigir la atención concretamente a cómo es lo que se observa: al todo, a las partes y a las relaciones entre las partes. Asimismo a la reflexión acerca de ¿qué conoce sobre lo que va a observar?, ¿qué le falta por conocer acerca de lo que observa? (características externas e internas, composición, estructura, aspectos cualitativos y cuantitativos). Preguntarse por qué y el para qué de lo observado (causa, efecto, utilidad e importancia).

Describir de forma oral o escrita lo observado, apoyándose en esquemas, dibujos auxiliares o elaboración de un modelo que refleje los rasgos esenciales de lo estudiado. Autocontrol y valoración colectiva de lo realizado

Observo lo que me rodea y lo dibujo.- Implica la representación gráfica por parte del estudiante de lo que observa sin que tenga que hacer una copia exacta, sino que refleje la realidad objetiva; pero que le permita describirla y dirigir su atención a los aspectos esenciales considerando el objetivo trazado.

Con este procedimiento el alumno debe ser capaz de observar de manera directa o en láminas u otros medios e instrumentos como la lupa, el microscopio óptico, la brújula entre otros: hechos, fenómenos o procesos, objetos o fenómenos de la naturaleza o la sociedad.

Exige que los estudiantes tengan en cuenta lo siguiente.- Dirigir la atención a cómo es el todo, sus partes y las relaciones entre ellas, determinando las características generales, particulares y las esenciales de lo que observa. Seleccionar para dibujar la parte de lo observado que posea las características esenciales o aquellas que permitan posteriormente identificarlo.

Dibujar lo observado, teniendo en cuenta las proporciones entre las partes y los rasgos esenciales del objeto. Confrontar de manera individual el dibujo realizado con el objeto real, auto controlándose considerando las características esenciales. Valoración y control colectivo de lo realizado.

Escribo o dibujo mientras aprendo.- Consiste en que los alumnos realicen dibujos o elaboren información escrita acerca de algo leído, observado, ya estudiado o por estudiar; para lo cual deben tener en cuenta las acciones siguientes:

Identificar con el contenido a aprender. Determinar cómo es lo que se estudia, es decir sus características generales, particulares y llegar a las esenciales. Dibujar o escribir acerca de lo que se estudia. Autocontrol de lo realizado. Describir en colectivo lo dibujado o leer lo escrito. Autocontrol y valoración colectiva de lo realizado. Reafirmación del contenido esencial y del para qué de lo que se estudia.

Aprendo a ejemplificar.- Consiste en representar e identificar la esencia, comparar y encontrar ejemplos del contenido que se estudia; dado que el propósito es que el alumno interiorice cómo ejemplificar mediante su actividad, sobre la base de que:

Identifique qué es lo que va a ejemplificar. Determine cómo es lo que se ejemplifica. Busque los ejemplos, comparándolos y comprobando si tienen las características esenciales.

Busco contraejemplos.- Implica en plantear a los alumnos una situación a partir de una contradicción que tienen que resolver; por tanto se requiere:

Que el alumno observe el objeto, modelo o contenido a estudiar y analice sus características generales, apoyándose en la descripción oral o la representación gráfica. La interrelación previa objeto-sujeto permite que se le plantee al alumno el contraejemplo. Autocontrol y valoración colectiva de lo realizado.

Planteo suposiciones o hipótesis.- Consiste en que el estudiante a partir del análisis de problemáticas planteadas o que surjan durante la observación, el estudio de un contenido, una excursión, el análisis de un video, exprese hipótesis o posibles soluciones a las mismas; por qué es necesario:

Analizar el registro de lo observado, de un planteamiento o problema dado y determinar los aspectos o elementos que posee (¿a qué se refiere?). Identificar qué se observa o de quién se habla y determinar sus características principales (¿qué es?). Precisar qué es lo que se aprecia o dice acerca del elemento principal determinado (lo que le ocurre a este o trae como consecuencia en otros).

Elaborar suposiciones que permitan explicar el por qué (causa) de lo a que se observa o plantea. Contrastar las suposiciones con las características esenciales del objeto determinado. Expresar oralmente o por escrito las suposiciones elaboradas planteando los puntos de vista personales y valorar la importancia de lo que se propone. Autocontrol y valoración colectiva de lo realizado.

Planteo diferencias y semejanzas.- Se refiere a la comparación de objetos, hechos, fenómenos o procesos estableciendo las diferencias y semejanzas entre ellos, a partir de

establecer los criterios correspondientes; para que los alumnos se apropien de los aspectos siguientes:

Identificar los objetos, hechos, fenómenos o procesos a comparar. Determinar las características de lo que se compara. Precisar las características de lo que se compara para determinar o reafirmar los criterios de comparación.

Plantear las diferencias y las semejanzas según cada criterio previamente determinado. Expresar oralmente o por escrito la conclusión de la comparación, exponiendo los puntos de vista propios. Autocontrol y valoración colectiva de lo realizado.

Aprendo a clasificar.- Este procedimiento permite al estudiante ubicar, distribuir o agrupar objetos, fenómenos o procesos según pertenezcan a una clase o grupo, considerando sus características; así pues, la clasificación constituye un importante indicador del desarrollo intelectual; por ende este procedimiento debe llevar al alumno a realizar las siguientes acciones: Comprender qué es clasificar.

Identificar los objetos, hechos, fenómenos o procesos a clasificar ¿qué se clasificará? Determinar las características del conjunto ¿cómo es o cómo son? Precisar las características generales, particulares y esenciales. Establecer los criterios de clasificación, según las características identificadas. Identificar los objetos que comparten las características de los criterios seleccionados, lo general y lo común y asignarlos a la clase correspondiente.

Busco mis argumentos.- Permite al alumno buscar, integrar y expresar las ideas que sustentan la veracidad o conformidad de juicios sobre un hecho, objeto, fenómeno o proceso natural o social; es decir, encontrar las respuestas de las interrogantes ¿para qué?, ¿por qué?, ¿qué utilidad tiene? Por lo que debe: Partir del análisis de la idea o juicio que debe argumentar, para comprenderla y saber: de qué o quién se habla, precisar qué es lo que se afirma o se niega, determinar qué es lo esencial del planteamiento.

Buscar e integrar los elementos generales y esenciales que caracterizan al objeto, hecho, fenómeno o proceso de quién se habla en el juicio a argumentar. Tomar una posición respecto al juicio a argumentar. Expresar la toma de posición adoptada, de las razones y su defensa mediante los argumentos, es decir, los conocimientos que se poseen o los nuevos que se adquieren, que determinan la posición adoptada.

Aprendo a valorar.- Consiste en que los alumnos aprendan a valorar y a tomar una posición ante un objeto, hecho o fenómeno, proceso natural o social, incluso de personalidades o figuras históricas; para lo cual es necesario contraponer el objeto de estudio con otros puntos de vista, con sus patrones de conducta y valores morales personales (si algo es bueno a malo, correcto e incorrecto).

La valoración siempre estará basada en juicios críticos, en puntos de vista que se han formado; por lo que para esto es necesario: Identificar los objetos, hechos, fenómenos y personalidades a valorar ¿qué se valora o de quién se emite una valoración? Buscar las características generales, particulares y esenciales de lo que se valora.

Expresar sus posiciones valorativas de forma oral o escrita. Autocontrol de lo realizado. Confrontación colectiva de los juicios elaborados y exposición de los diferentes puntos de vista. Autocontrol y control de lo realizado. Apremiar el carácter relativo de los juicios en correspondencia con las condiciones histórico social.

Desde el punto de vista del autor del presente trabajo, los procedimientos didácticos son la ejecución de la enseñanza aprendizaje de todo nivel educativo y contexto social que se ha dado a lo largo de la historia; por tanto la calidad educativa que se tiene, es el resultado en gran parte de los procedimientos didácticos que cada docente pone en práctica en el aula. He aquí la importancia de la ciencia de la didáctica para el docente quien debe diseñar una buena planeación de su trabajo.

4.5.1.3.4. Estrategias

Se considera una guía de las acciones que hay que seguir. Son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje, el resultado en el aula, no siempre responde a nuestras expectativas y a nuestros esfuerzos. ¿Qué es lo que hace que existan tantas diferencias entre unos alumnos y otros?, ¿Qué diferencia a los buenos estudiantes de los que no lo son tanto?

Son variadas las causas de estas diferencias: Inteligencia, Personalidad, Conocimientos previos, Motivación. Está demostrado la influencia de: La cantidad y calidad de las estrategias que los alumnos ponen en juego cuando aprenden.

Que los alumnos pongan en marcha las llamadas estrategias de aprendizaje no, necesita una enseñanza intencionada. Han surgido en los últimos tiempos propuestas que bajo el título de “enseñar a aprender”, “aprender a aprender” o “enseñar a pensar”, intentan formar a profesores y alumnos en este tipo de aprendizaje.

Es relevante mencionar que las estrategias de aprendizaje son conjuntamente con los contenidos, objetivos y la evaluación de los aprendizajes, componentes fundamentales del proceso de aprendizaje.

Se puede definir estrategia de aprendizaje, como: Proceso mediante el cual el alumno elige, coordina y aplica los procedimientos para conseguir un fin relacionado con el aprendizaje.

De las técnicas de estudio a las estrategias de aprendizaje Es evidente pues que existe una estrecha relación entre las técnicas de estudio y las estrategias de aprendizaje: Las estrategias, son las encargadas de establecer lo que se necesita para resolver bien la tarea del estudio, determina las técnicas más adecuadas a utilizar, controla su aplicación y toma decisiones posteriores en función de los resultados. Las técnicas son las responsables de la realización directa de éste, a través de procedimientos concretos.

Características de la actuación estratégica: Se dice que un alumno emplea una estrategia, cuando es capaz de ajustar su comportamiento. Lo que piensa y hace de acuerdo a las exigencias de una actividad o tarea encomendada por el profesor, y a las circunstancias en que se produce. Para que la actuación de un alumno sea considerada como estratégica es necesario que:

- Que realice una reflexión consciente sobre el propósito u objetivo de la tarea.
- Planifique qué va a hacer y cómo lo llevará a cabo: es obvio, que el alumno ha de disponer de un repertorio de recursos entre los que escoger.
- Realice la tarea o actividad encomendada.
- Evalúe su actuación.
- Acumule conocimiento acerca de en qué situaciones puede volver a utilizar esa estrategia, de qué forma debe utilizarse y cuál es la bondad de ese procedimiento (lo que se llamaría conocimiento condicional).

Clasificación de las estrategias de aprendizaje en el ámbito académico.

Los Tipos de Estrategias Se han identificado cinco tipos de estrategias generales en el ámbito educativo. Las tres primeras ayudan al alumno a elaborar y organizar los contenidos para que resulte más fácil el aprendizaje (procesar la información). La cuarta está destinada a controlar la actividad mental del alumno para dirigir el aprendizaje. Y, por último, la quinta está de apoyo al aprendizaje para que éste se produzca en las mejores condiciones posibles.

Estrategias de Elaborar Ensayo y Organizar Contenidos

- Estrategias de ensayo. Implica la repetición activa de los contenidos (diciendo, escribiendo), o centrarse en partes claves de él. Son ejemplos: Repetir términos en voz alta, reglas mnemotécnicas, copiar el material objeto de aprendizaje, tomar notas literales, el subrayado.
- Estrategias de elaboración. Implican hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar. Por ejemplo: Parafrasear, resumir, crear analogías, tomar notas no literales, responder preguntas (las incluidas en el texto o las que pueda formularse el alumno), describir como se relaciona la información nueva con el conocimiento existente.

Estrategias de organización. Elaborar y Organizar Contenido.

- Estrategias de Organización Agrupan la información para que sea más fácil recordarla. Implican imponer estructura a contenidos de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificando relaciones y jerarquías. Incluyen ejemplos como: Resumir un texto, esquema, subrayado, cuadro sinóptico, red semántica, mapa conceptual, árbol ordenado.

Estrategias de control de la comprensión. Elaborar y Organizar Contenido

- Estrategias de control para la comprensión Son las estrategias ligadas a la Metacognición. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr. Seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia. Son un sistema supervisor de la acción y el pensamiento del alumno, y se caracterizan por un alto nivel de conciencia y control voluntario. Entre las estrategias metacognitivas están: la planificación, la regulación y la evaluación.

Estrategias de planificación. Controlar la Actividad Mental del Alumno.

- Estrategias para la planificación Los alumnos dirigen y controlan su conducta. Son, por tanto, anteriores a que los alumnos realicen ninguna acción. Se llevan a cabo actividades como: Establecer el objetivo y la meta de aprendizaje. Seleccionar los conocimientos previos que son necesarios para llevarla a cabo. Descomponer la tarea en pasos sucesivos. Programar un calendario de ejecución. Prever el tiempo que se necesita para realizar esa tarea, los recursos que se necesitan, el esfuerzo necesario. Seleccionar la estrategia a seguir.
- Estrategias de regulación, dirección y supervisión Se utilizan durante la ejecución de la tarea. Indican la capacidad que el alumno tiene para seguir el plan trazado y comprobar su eficacia. Se realizan actividades como: Formularles preguntas. Seguir el plan trazado. Ajustar el tiempo y el esfuerzo requerido por la tarea. Modificar y buscar estrategias alternativas en el caso de que las seleccionadas anteriormente no sean eficaces.
- Estrategias de evaluación. Encargadas de verificar el proceso de aprendizaje. Se llevan a cabo durante y al final del proceso . Se realizan actividades como: Revisar los pasos dados. Valorar si se han conseguido o no los objetivos propuestos. Evaluar la calidad de los resultados finales. Decidir cuándo concluir el proceso emprendido, cuando hacer pausas, la duración de las pausas, etc.

Estrategias de apoyo o afectivas. Apoyo al aprendizaje

- Estrategias de apoyo o afectivas No se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en las que se produce. Incluyen: Establecer y mantener la motivación, enfocar la atención, mantener la concentración, manejar la ansiedad, manejar el tiempo de manera efectiva, etc.

Elección de las estrategias de aprendizaje.

- El alumno debe escoger, de entre las de su repertorio, la estrategia de aprendizaje más adecuada en función de varios criterios:
- Los contenidos de aprendizaje Tipo y cantidad: la estrategia utilizada puede variar en función de lo que se tiene que aprender, (datos o hechos, conceptos, etc.), así como de la cantidad de información que debe ser aprendida. Un alumno que, se debe aprender la Línea del Tiempo, de un determinado ciclo de la historia, puede elegir alguna estrategia de ensayo: repetir tantas veces como sea preciso el

nombre o utilizar alguna regla mnemotécnica. Estas mismas estrategias, pueden ser utilizadas para la memorización de datos importantes y fechas históricas,

- Los conocimientos previos Los conocimientos que tenga sobre el contenido de aprendizaje: Si el alumno quiere relacionar,
- Las condiciones de aprendizaje Tiempo disponible, la motivación, las ganas de estudiar, etc. En general puede decirse que a menos tiempo y más motivación extrínseca para el aprendizaje más fácil es usar estrategias que favorecen el recordar literalmente la información (como el ensayo), y menos las estrategias que dan significado a la información o la reorganizan (estrategias de elaboración o de organización).
- Tipo de Evaluación a la que va a ser sometido. En la mayoría de los aprendizajes educativos la finalidad esencial es superar los exámenes; por tanto, será útil saber el tipo de examen al que se va a enfrentar. Las pruebas de evaluación que fomentan la comprensión de los contenidos ayudan a que los alumnos utilicen más las estrategias típicas del aprendizaje por reestructuración.

Importancia de las estrategias de aprendizaje.

Como docentes todos nos hemos preguntado muchas veces, por qué ante una misma clase, unos alumnos aprenden más que otros. ¿Qué es lo que distingue a los alumnos que aprenden bien de los que lo hacen mal?. Existen muchas diferencias individuales entre los alumnos que causan estas variaciones. Una de ellas es la capacidad del alumno para usar las estrategias de aprendizaje: Por tanto, enseñar estrategias de aprendizaje a los alumnos, es garantizar el aprendizaje: el aprendizaje eficaz, y fomentar su independencia, (enseñarle a aprender a aprender). Por otro lado, una actividad necesaria en la mayoría de los aprendizajes educativos es que el alumno estudie. El conocimiento de estrategias de aprendizaje por parte del alumno influye directamente en que el alumno sepa, pueda y quiera estudiar.

SABER: el estudio es un trabajo que debe hacer el alumno, y puede realizarse por métodos que faciliten su eficacia. Esto es lo que pretenden las estrategias de aprendizaje: que se llegue a alcanzar el máximo rendimiento con menor esfuerzo y más satisfacción personal. PODER: para poder estudiar se requiere un mínimo de capacidad o inteligencia. Está demostrado que esta capacidad aumenta cuando se explota adecuadamente. Y esto se consigue con las estrategias de aprendizaje. QUERER: ¿es posible mantener la

motivación del alumno por mucho tiempo cuando el esfuerzo (mal empleado por falta de estrategias) resulta insuficiente?. El uso de buenas estrategias garantiza que el alumno conozca el esfuerzo que requiere una tarea y que utilice los recursos para realizarla. Consigue buenos resultados y esto produce que (al conseguir más éxitos) esté más motivado.

Durante mucho tiempo los profesores se han preocupado fundamentalmente de la transmisión de los contenidos de sus asignaturas. Algunos valoraban el uso de las técnicas de estudio, pero las enseñaban desconectadas de los contenidos de las asignaturas. Para estos profesores, los alumnos serían capaces por sí mismos, de aplicarlas a los distintos contenidos, sin necesidad de una intervención educativa que promueva su desarrollo o aplicación. Las últimas investigaciones indican: Es insuficiente enseñar a los alumnos técnicas que no vayan acompañadas de un uso estratégico (dosis de metacognición en su empleo) . La repetición ciega y mecánica de ciertas técnicas no supone una estrategia de aprendizaje.

Los docentes no sólo debemos enseñar las técnicas, (subrayar, toma apuntes, hacer un resumen.) También hay que adiestrar al alumno para que sea capaz de realizar por sí mismo las dos tareas metacognitivas básicas: PLANIFICAR: la ejecución de esas actividades, decidiendo cuáles son las más adecuadas en cada caso, y tras aplicarlas; EVALUAR su éxito o fracaso, e indagar en sus causas.

Algunas estrategias Comprensión lectora. Identificar y subrayar las ideas principales. Hacer resúmenes. Expresión escrita y oral. Orientación básica en el uso de la atención y de la memoria y en el saber escuchar. Estrategias de memorización para recordar vocabulario, definiciones, fórmulas.... Realización de síntesis y esquemas.

Estrategias para los exámenes, para aprovechar las clases y para tomar apuntes. Realización de mapas conceptuales. Estrategias de aprendizaje más específicas de cada materia, (realización de análisis morfosintáctico, enseñanza explícita de razonamiento, estrategias de resolución de problemas, pensamiento crítico). Cómo utilizar la biblioteca. Cómo organizar y archivar la información en el estudio. Cómo realizar trabajos monográficos y hacer citas bibliográficas.

En definitiva, la enseñanza de las estrategias de aprendizaje exige que: Se produzca la interacción profesor - alumno. El alumno desempeñe un papel activo en su aprendizaje. Se centre la enseñanza en los procesos de aprendizaje y no sólo en los productos. Esto lleva en muchos casos, a un cambio en los métodos didácticos. Donde se implique al alumno en el aprendizaje, se diseñen actividades teniendo en cuenta el objetivo y la estrategia necesaria para realizarla, y donde después de llevarlas a cabo, se dedique un tiempo a evaluar los pasos dados.

El profesor ante las estrategias de aprendizaje. Todos estaríamos de acuerdo en afirmar que nadie puede enseñar lo que no sabe. Si es el profesor el que debe enseñar las estrategias de aprendizaje, es necesario formar profesores estratégicos. Es decir, profesores que: Conozcan su propio proceso de aprendizaje, las estrategias que poseen y las que utilizan normalmente. Esto implica plantearse y responder preguntas como: ¿soy capaz de tomar notas sintéticas en una charla o conferencia?, ¿sé cómo ampliar mis conocimientos profesionales?, etc.

Aprendan los contenidos de sus asignaturas empleando estrategias de aprendizaje: En la forma en que los profesores aprenden un tema para enseñarlo a sus alumnos, así lo enseñarán; y la metodología de enseñanza, influye directamente en la manera en que los alumnos estudian y aprenden. Planifiquen, regulen y evalúen reflexivamente su actuación docente. Es decir, plantearse cuestiones del tipo ¿cuáles son los objetivos que pretendo conseguir?, ¿qué conocimientos necesitaré para realizar bien mi trabajo?, ¿son adecuados los procedimientos que estoy utilizando?, ¿me atengo al tiempo de que dispongo?, ¿he conseguido, al finalizar la clase, los objetivos que me propuse?, si volviese a dar la clase, ¿qué cosas modificaría?, etc.

Dificultades prácticas para enseñar a los alumnos estrategias de aprendizaje

Dificultades por parte del profesor Rechazo de toda innovación: Distintos de los que los profesores venían utilizando. Para algunos profesionales, esto supone una inferencia con la práctica aceptada, y lo rechazan. Desconocimiento del propio proceso de aprendizaje : La capacidad que el profesor tenga para discutir el aprendizaje con sus alumnos. Sea capaz de hacer consciente su propio proceso de aprendizaje. Esto no siempre es así. Lo más importante formación en los métodos desarrollados para la enseñanza de este contenido.

Dificultades por parte del alumno: El principal problema es la resistencia del alumno a ser activo en su aprendizaje. Porque los modelos tradicionales de enseñanza así lo fomentaban. No aprecian la utilidad de este aprendizaje para el rendimiento en los exámenes. Problemas administrativos: El tiempo: Es difícil con el actual plan de estudios encontrar tiempo para introducir este aprendizaje en el aula. El profesor necesita tiempo para preparar actividades. Los profesores, además de las labores docentes, suelen tener otras obligaciones profesionales (guardias, ser responsable de otras actividades, etc.). Disposición del mobiliario en clase : El debate y el trabajo en grupo es una de las maneras de llevar a cabo esta enseñanza. Se necesita contar con un mobiliario adecuado. Presiones sociales que dificultan la enseñanza : Necesidad de dar determinados contenidos. El tener alumnos que deben superar examen basados, en los contenidos conceptuales tradición de un sistema de educación tradicional, etc.

En definitiva, son muchos los problemas, que hoy por hoy, existen en la Enseñanza para poder generalizar la enseñanza de estrategias de aprendizaje. Sin embargo, se ha de hacer un esfuerzo por superarlos. De lo contrario muy pobre favor se estaría haciendo a los alumnos que serán los profesionales del mañana.

Técnicas

La palabra Técnica es la sustantivación del adjetivo técnico que tiene su origen en el griego technicus, que significa conjunto de procesos de un arte o de una fabricación. Simplificando técnica quiere decir cómo hacer algo.

La metodología de la enseñanza es una guía para el docente nunca es algo inmutable y debe buscar ante todo crear la autoeducación y la superación intelectual de educando.

Técnicas de enseñanza.- Hay muchas técnicas para hacer llegar nuestro conocimiento y lograr un aprendizaje apropiado:

- **Técnica expositiva.-** Consiste en la exposición oral, por parte del profesor; esta debe estimular la participación del alumno en los trabajos de la clase, requiere una buena motivación para atraer la atención de los educandos. Esta técnica favorece el desenvolvimiento del autodomnio, y el lenguaje.

- **Técnica del dictado.-** Consiste en que el profesor hable pausadamente en tanto los alumnos van tomando nota de lo que él dice.
Este constituye una marcada pérdida de tiempo, ya que mientras el alumno escribe no puede reflexionar sobre lo que registra en sus notas.
- **Técnica biográfica.-** Consiste en exponer los hechos o problemas a través del relato de las vidas que participan en ellos o que contribuyen para su estudio. Es más común en la historia, filosofía y la literatura.
- **Técnica exegética.-** Consiste en la lectura comentada de textos relacionados con el asunto en estudio, requiere la consulta de obras de autores.
Su finalidad consiste en acostumar a leer las obras representativas de un autor, de un tema o una disciplina.
- **Técnica cronológica.-** Esta técnica consiste en presentar o desenvolver los hechos en el orden y la secuencia de su aparición en el tiempo.
Esta técnica puede ser progresiva o regresiva-progresiva cuando los hechos son abordados partiendo desde el pasado hasta llegar al presente.
Regresiva cuando esos mismos hechos parten desde el presente en sentido inverso hacia el pasado.
- **Técnica de los círculos concéntricos.-** Consiste en examinar diversas veces toda la esfera de un asunto o una disciplina y, en cada vez, ampliar y profundizar el estudio anterior.
- **Técnica de las efemérides.-** Efemérides se refiere a hechos importantes, personalidades y fechas significativas. Por tanto pequeños trabajos o investigaciones relativas a esas fechas pueden ayudar al aprendizaje.
- **Técnica del interrogatorio.-** Uno de los mejores instrumentos del campo didáctico como auxiliar en la acción de educar, este permite conocer al alumno y resaltar sus aspectos positivos. Puede ser empleado para:
 - Motivación de la clase.
 - Estímulo para la reflexión.

- Recapitulación y síntesis de lo aprendido.
- **Técnica de la argumentación.-** Forma de interrogatorio destinada a comprobar lo que el alumno debería saber. Requiere fundamentalmente de la participación del alumno.
- **Técnica del diálogo.-** El gran objetivo del diálogo es el de orientar al alumno para que reflexione, piense y se convenza que puede investigar valiéndose del razonamiento.
- **Técnica catequística.-** Consiste en la organización del asunto o tema de la lección, en forma de preguntas y la respectivas respuestas.
- **Técnica de la discusión.-** Exige el máximo de participación de los alumnos en la elaboración de conceptos y en la elaboración misma de la clase.
Consiste en la discusión de un tema, por parte de los alumnos, bajo la dirección del profesor y requiere preparación anticipada.
- **Técnica del debate.-** el profesor expone lo fundamental del tema. los estudiantes exponen los resultados de sus estudios, donde los llevan al debate, cuando no queda claro el profesor presta ayuda en el tema, al final son coordinadas las conclusiones, con el auxilio del profesor para un seminario eficiente todos los estudiantes deben prepararse para dicho tema.
- **Técnica del seminario.-** el seminario es una técnica más amplia que la discusión o le debate, pudiéndose incluir ambas en su desarrollo
- **Técnica del estudio de casos.-** Consiste en la presentación de un caso o problema para que la clase sugiera o presente soluciones; el profesor es orientador, la presentación de un caso es presentado por el profesor, un alumno, o una autoridad. la participación puede llevarse: las opiniones pueden ser dadas individualmente, por los alumnos, el tema es subdividido en subtemas que serán dados a grupos para estudiarlos

Técnica de la enseñanza de lenguas:

- **Técnica Indirecta.-** La técnica de enseñanza indirecta de lenguas extranjeras pertenece al pasado. A pesar de esto es una técnica todavía bastante difundida en nuestras escuelas. Se basa primordialmente en la enseñanza de la gramática, la traducción y la versión.

- **Técnica directa.-** Consiste en la enseñanza a través de la lengua; la enseñanza es llevada a cabo en la propia lengua que está siendo estudiada.
 - Mucha atención en la enseñanza de la pronunciación.
 - Presentación oral de textos, antes de la lectura
 - Enseñar la gramática intuitivamente.
 - Los trabajos escritos deben versar acerca del material que ya ha sido asimilado.
 - No deben hacerse traducciones en la etapa inicial del aprendizaje de lenguas.
 - Usar al máximo la concertación, tomando como base el material didáctico y la realidad circundante.

- **Técnica de problemas.-** Se manifiesta a través de dos modalidades, muy diferentes en sus formas de presentación pero que, no obstante, reciben el mismo nombre.
 - Técnica de problemas: referente al estudio evolutivo de los problemas: Estudia los problemas de las diversas disciplinas en el orden en que van surgiendo y evolucionando
 - Técnicas de problemas referente: a la proposición de situaciones problemáticas:
 - Tiene por objeto desarrollar el razonamiento del alumno, a fin de prepararlo para enfrentar situaciones problemáticas que la vida puede presentarle a cada instante.

- **Técnica de la demostración.-** Es el procedimiento más deductivo y puede asociarse a cualquier otra técnica de enseñanza cuando sea necesario comprobar

afirmaciones no muy evidentes o ver cómo funciona, en la práctica, lo que fue estudiado teóricamente.

Esta técnica tiene por objetivos:

- Confirmar explicaciones orales o escritas
 - Ilustrar lo que fue expuesto teóricamente
 - Iniciar teóricamente una técnica para evitar errores
 - Propiciar un esquema de acción correcto para la ejecución de una tarea.
 - Convencer racionalmente en cuanto a la veracidad de proposiciones abstractas.
- **Técnica de la experiencia.-** La experiencia es un procedimiento eminentemente activo y que procura:
 - Repetir un fenómeno ya conocido
 - Explicar un fenómeno que no es conocido
 - Comprobar, con razones lo que va a suceder, partiendo de experiencias
 - Conferir confianza para actuar en el terreno de la realidad de manera lógica
 - Convencer a cerca de la veracidad de la ley de causa y efecto
 - Fortalecer la confianza en sí mismo
 - Formar la mentalidad científica
 - Orientar para solucionar problemas
 - Enriquecer el caudal de informaciones, que mejor contribuyan a interpretar la realidad.

Técnica del redescubrimiento:

Técnica activa. Especial para cuando el alumno posee poca información sobre el tema. Uso en mayor medida en áreas de las ciencias, pero en general se puede trabajar en todas las materias. Implica el uso de tiempo extra y de áreas especiales de experimentación (laboratorios).

- **Técnica del estudio dirigido.-** Es una forma de uso en especial en las universidades, por la dedicación, esfuerzo y compromiso requerido para llevar a cabo esta técnica. El profesor puede dar una explicación inicial y el alumno sigue trabajando bajo la dirección del docente en conocimientos o temas complementarios al estudio.

- **Técnica de la tarea dirigida.-** Es una labor que se puede hacer en la clase o fuera de ella con base en las instrucciones escritas del profesor. Puede realizarse individualmente o en grupo.

4.5.1.3.5. Dinámica

La Dinámica de grupo como disciplina, estudia las fuerzas que afectan la conducta de los grupos, comenzando por analizar la situación grupal como un todo con forma propia. Del conocimiento y comprensión de ese todo y de su estructura, surge el conocimiento y la comprensión de cada uno de los aspectos particulares de la vida de un grupo y de sus componentes.

Características del grupo:

Las características del grupo, tal como la concibe la Dinámica de Grupo, son las siguientes:

1. Una asociación de dos o más personas identificables por nombre o tipo
2. Los miembros se consideran como grupo, tienen una "percepción colectiva de unidad", una identificación consciente de unos con otros.
3. Existe un sentido de propósitos compartidos. Los miembros tienen el mismo objetivo, interés o ideal.
4. Existe un sentido de dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades. Los miembros necesitan ayudarse mutuamente para lograr los propósitos para cuyo cumplimiento se reunieron en grupo.
5. Los miembros se pueden comunican unos con otros.

Las investigaciones realizadas en el campo de la Dinámica de grupo han permitido establecer un cuerpo normal de prácticas o "conocimientos aplicados", útiles para facilitar y perfeccionar la acción de los grupos. Algunos llaman a esta tecnología "Dinámica de grupo aplicada".

Dinámica de grupo aplicada

Las técnicas de la Dinámica de grupo aplicada son procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo, fundamentados en la teoría de la Dinámica de grupo.

Son medios, métodos o herramientas, empleados al trabajar con grupos para lograr la acción del grupo. Tienen el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que las fuerzas puedan estar mejor integradas y dirigidas hacia las metas del grupo.

Como se le concibe de manera corriente, son técnicas que pretenden lograr que los integrantes de un grupo adquieran (gracias a los procesos observados y experimentados en él) conceptos, conocimientos y en particular, nuevos comportamientos.

Las experiencias grupales son consideradas como un modelo reducido de la sociedad y un laboratorio donde los individuos realizan una investigación sobre ellos mismos, pero al mismo tiempo sobre los grupos sociales en general. Las técnicas grupales no deben ser consideradas como fines en sí mismas, sino como instrumentos o medios para el logro de la verdadera finalidad grupal.

Las diversas Dinámicas para grupos, como técnicas grupales, poseen características variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias, entre las áreas más importantes de aplicación destacan:

1. **Formativa:** Todo grupo tiende a mejorar a sus integrantes, es decir, a brindarles la posibilidad de desarrollar capacidades o potencialidades diferentes al simple conocimiento, y de superar problemas personales, por el mero hecho de compartir una situación con otros, cuando las condiciones del grupo se presentan positivas.
2. **Psicoterapéutica:** Los grupos pueden curar. En esto trabajan los psicoanalistas de grupo.
3. **Educativa:** Los grupos pueden ser empleados con el fin expreso de aprender.
4. **Sociabilización:** Los grupos provocan que sus integrantes aprendan a comunicarse y aprendan a convivir.
5. **Trabajo en equipo:** Los grupos generan formas de trabajo en conjunto. La aplicación concreta de estas técnicas grupales en el mundo real se realiza principalmente en: · Organizaciones laborales. · Educación · Psicoterapia

de Grupo · Integración familiar · Organizaciones religiosas · Trabajo en Comunidades · Grupos Scouts · Grupos Multinivel, etc.

Las técnicas Dinámicas tienen la gran ventaja, a diferencia de otras técnicas, que proporcionan un contexto para que al mismo tiempo se facilite el aprendizaje en tres terrenos específicos:

- Conocimientos y cómo aplicarlos
- Habilidades
- Valores y actitudes.

La técnica de: Dinámica para grupos

Una de las técnicas más conocidas de la Dinámica de grupo aplicada son los ejercicios y casos problema, los cuales han recibido diversos nombres como: Juegos experienciales, Ejercicios vivenciales, Experiencias estructuradas o el más común: Dinámicas para grupos.

A las Dinámicas para grupos se les ha denominado como "juegos", porque son divertidos y atractivos para las personas y porque son ficticios.

Las Dinámicas para grupos adquieren un valor específico de diversión que no sólo estimula emotividad y la creatividad, sino que también introduce dinamismo y tensión positiva en los grupos. El carácter de juego encierra, además, un doble aspecto: Por una parte, implica el hecho de desligarse de la seria situación del momento y, por otra, logra una identificación profunda con los problemas con los cuales se trabaja. Identificación imposible de obtener de otro modo. Por otro lado, la proposición de un juego suele ir unida a un cambio en el medio de interacción. Lo más importante es que el carácter de juego integra los seis componentes esenciales del ser humano: Corporal, afectivo, cognitivo, social, estético y espiritual.

A las dinámicas para grupos también se les ha llamado "vivenciales", porque hacen vivir o sentir una situación real. Lo cual es muy importante porque hoy más que nunca la educación se vuelve formativa y deja de ser informativa para convertirse en conocimiento vivencial. Las Dinámicas para grupos proporcionan vivencias bajo la forma de juegos o

ejercicios con una estructura mínima para que las personas puedan sacar el mayor partido de la experiencia.

A las Dinámicas para grupos se les denominan también "experiencias estructuradas", porque son diseñadas con base a experiencias del mundo real que se estructuran para fines de aprendizaje. Lo que se busca es que las personas experimenten el hecho como si éste en realidad estuviera sucediendo.

Las Dinámicas para grupos como técnica son el planteamiento de situaciones colectivas estructuradas que pueden ser desde un problema, un modelo de conducta o conflictos simulados que el facilitador utiliza para provocar que los integrantes de un grupo puedan observarse a sí mismos y puedan identificar las conductas de los demás con fines de aprendizaje no tanto como asimilación de conocimientos, sino como un cambio de comportamiento y en ocasiones de actitud. Es una técnica en el cual existe una participación activa del grupo y del facilitador. Guiado por el segundo, el grupo basa su aprendizaje en experiencias propias dentro de una sesión. Dichas experiencias son comunes a todos los integrantes del grupo, mediante vivencias prácticas provocadas por juegos o casos. La tarea central de la Dinámica para grupos es llevar a la superficie los modelos mentales (imágenes, supuestos e historias que llevan en la mente acerca de sí mismos, los demás, las instituciones y todos los aspectos del mundo) de las personas para explorarlos y hablar de ellos sin defensas, para que sean conscientes de cómo influyen en su vida y encuentren maneras de modificarlos mediante la creación de nuevos modelos mentales que les sirvan mejor en su mundo real.

Puntos específicos con que trabaja el facilitador en el grupo:

- Percibir el propio comportamiento y el de los demás
- Indagar el pensamiento y razonamiento de los demás
- Hacer los pensamientos y razonamientos propios más visibles para los demás
- Adquirir mayor conciencia de los propios pensamientos y razonamientos.

El proceso general que se sigue en esta técnica, es facilitar que el Grupo:

- Genere datos y experiencias observables por medio de la realización de diversas actividades fijadas en un Dinámica para grupos.
- Seleccione y analice los datos de lo que se observe

- Identifiquen los supuestos, creencias, emociones y sentidos personales que provocan las conductas observadas.
- Obtengan conclusiones y desarrollen nuevas creencias y modelos mentales
- Generalicen el aprendizaje a su vida real.

En general, las Dinámicas para grupos pueden ser utilizadas en distintos sentidos:

- Estimular y/o reforzar la temática perseguida en un proceso de aprendizaje.
- Hacer transferibles o traducibles a situaciones reales, los conceptos teóricos.
- Diagnosticar y desarrollar habilidades y actitudes específicas.
- Evaluar el conocimiento
- Identificar las expectativas del grupo
- Fijar reglas en un grupo
- Superar el estancamiento de la dinámica de un grupo.
- Energetizar o preparar a un grupo para el aprendizaje
- Diagnosticar y analizar procesos de dinámica de grupos
- Integrar a grupos de trabajo, etc.

Críticas a la Dinámica para Grupos

Requieren de mucho tiempo. Lo cual es cierto si se compara con los métodos tradicionales en los cuales en cinco minutos se puede presentar la teoría de la comunicación.

No puede medirse. Muchos instructores y maestros tradicionales quisieran que las Dinámicas para grupos existieran pruebas estandarizadas que midan cuanto conocimiento han memorizado las personas, aunque esto no signifique nada en realidad, ya que los hechos que se memorizan son hechos que se olvidan fácilmente. La única forma de medir el resultado en las Dinámicas para grupos es el seguimiento de conductas observables.

Las dinámicas grupales son técnicas altamente motivadoras cuando son bien conducidas y permiten desarrollar ciertos aprendizajes que sería más difícil de lograr por otros medios: aquellos que requieren análisis, diálogo, experimentación.

Sin embargo, muchas veces las dinámicas grupales se reducen a la “actividad entretenida” sin poner el foco en sus objetivos pedagógicos, los que, por lo tanto, no se

logran y nos quedamos simplemente con el recuerdo de un momento agradable, vivido en conjunto con otras personas.

4.5.1.4. Descripción del currículum vitae del facilitador del curso.

Para el desarrollo del curso de capacitación se buscará un profesional en educación con la respectiva preparación y experiencia docente que tenga el siguiente perfil profesional:

- Título de licenciado en Ciencias de la Educación
- Título de cuarto nivel de preferencia en innovaciones pedagógicas
- Experiencia mínima en el ámbito educativo de 5 años
- Diestro en el uso y manejo de las TIC
- Conocimientos en legislación educativa
- Conocimientos en diseño de proyectos
- Conocimiento en liderazgo educativo.

4.5.1.5. Metodología

El curso de capacitación propuesto para fortalecer las capacidades integrales en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los docentes que laboran en el Instituto Tecnológico Superior La Maná, se desarrollará con la participación activa de todos los docentes de esta Institución con la metodología del “Aprender Haciendo” interactuando la teoría con la práctica, con la utilización de las nuevas tecnologías que facilitan el proceso de enseñar y aprender.

Otra de las estrategias metodológicas que se empleara para el desarrollo de la capacitación será la investigación para fortalecer los conocimientos, y mejorar nuestro intelecto y comunicación en el ámbito educativo.

Se utilizará la técnica expositiva acompañada de ejemplos, tanto del docente como del docente con el propósito de interrelacionar conocimientos del profesor y estudiante y aprender las dos partes.

Se aplicarán dinámicas de motivación, reflexión, grupales, se propiciará el trabajo en equipo, y el uso y aplicación de métodos y técnicas activas, para alcanzar el más alto rendimiento del taller de capacitación.

Se fomentará las técnicas de aprendizaje como: la lluvia de ideas, discusión de temas, debates, mesas redondas, análisis de casos, juego de roles, entre otros.

Las actividades en equipo facilitan el debate, la argumentación, el intercambio de experiencias, la creatividad y el apoyo entre docentes para la incorporación de nuevos aprendizajes a partir de las reflexiones individuales.

Las actividades plenarias permitirán socializar los aportes de los docentes, valorar la visión de otros grupos, mantener una visión de conjuntos y llegar a acuerdos.

Durante el desarrollo del curso los docentes realizarán trabajos de campo que les proporcionaran una comprensión más real y evidente de los temas tratados, a la vez que desarrollen habilidades que les permitan planificar e implementar acciones para abordar la problemática del sistema educativo actual frente a cada contexto.

Esto incluye:

- Levantamiento de encuestas a estudiantes
- Lecturas
- Clases demostrativas

Las tareas son actividades que deben realizar los docentes fuera del tiempo de las sesiones y servirán como material para el desarrollo de la próxima sesión.

4.5.1.6. Evaluación

Para la evaluación del curso de capacitación, se fundamentará en la teoría y la práctica de manera continua durante el proceso, y se tomara en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 38 Criterios de Evaluación

Criterios de evaluación	%	Escala cuantitativa
1. Asistencia de los participantes a las sesiones de capacitación.	10%	1 punto
2. Prueba de salida al término de cada unidad	40%	4puntos
3. Autoevaluación, co-evaluación	20%	2 puntos
4. Hetero-evaluación cumplimiento de: (trabajos en equipo, de campo, tareas individuales, tareas en clase).	10%	1 punto
5. Participación activa	10%	1 puntos
6. La evaluación Practica, manejo de herramientas tecnológicas,	10%	1 puntos
Total	100%	10 puntos

Fuente: Lilian Espín

4.6. Duración del curso

La duración del curso de capacitación será de 8 semanas los días sábados, con la asistencia de 8 horas cada diaria, en un horario de 8 h 00 am a 17 h 00 pm (5 de la tarde).

SESIONES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIALES	LECTURAS/TAREAS
1. Estándares de calidad de los docentes.	. Analizar, orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia el mejoramiento educativo.	<ul style="list-style-type: none"> . Conceptualización . ¿Qué es un docente de calidad? . ¿Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus Estudiantes? . Características de los estándares . ¿Para qué sirven los estándares de Calidad educativa? . Tipos de estándares . Modelos de estándares de desempeño profesional docente. 	<p>Dinámica de presentación:(30 min)</p> <p>Video de motivación: (10 min).</p> <p>La más hermosa reflexión docente</p> <p>Actividad en grupo (90min):</p> <p>¿Conceptualizar sobre que es un estándar de calidad?.</p> <p>Actividad plenaria (60 min).</p> <p>Actividad grupal (90 min).</p> <p>Analizar el documento del Ministerio de Educación sobre los estándares de calidad del 2013.</p> <p>Actividad plenaria (90 min).</p> <p>Actividad individual (40 min).</p> <p>Reflexión sobre el desempeño profesional docente de acuerdo a lo que persiguen los estándares de calidad.</p>	<p>Video:</p> <p>. La más hermosa reflexión docente</p> <p>Material: pliegos de papel periódico, láminas de cartulina, papel bond, marcadores de tiza líquida y permanentes, cinta escotch, goma, revistas viejas.</p> <p>Diapositivas:</p> <p>Documento del Ministerio de Educación sobre los estándares de calidad del 2013.</p>	<p>Documento del Ministerio de Educación sobre los estándares de calidad del 2013.</p> <p>Actividad para la siguiente sesión.</p> <p>Esquematizar los estándares de desempeño profesional docente.</p>

SESION	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIALES	LECTURAS/TAREAS
2.Competencias básicas que debe tener un docente competente	<p>. Analizar las competencias básicas y técnicas de los docentes.</p> <p>. Reflexionar sobre la labor docente intra e interpersonal</p>	<p>. Conceptualización</p> <p>. Competencia Científica.</p> <p>. UNIDAD</p> <p>. Competencia didáctica</p>	<p>Motivación: (10min). La mejor maestra Actividad en grupo</p> <p>Actividad plenaria (40 min). Conceptualización de las competencias</p> <p>Actividad grupal: (60 min). Análisis de las competencias científicas.</p> <p>Actividad individual y actividad plenaria (40 min): mi desempeño Científico docente.</p> <p>Actividad individual (40min): construyendo un concepto de competencias intra e inter personal.</p> <p>Actividad individual y actividad plenaria (40min): ¿Por qué es importante fortalecer las competencias intra e interpersonales?.</p> <p>Video: Spot. (10 min). Construyendo competencias.</p> <p>Actividad en grupo: (50min):</p>	<p>MATERIALES</p> <p>Video: La mejor maestra</p> <p>Material: pliegos de papel periódico, láminas de cartulina, papel bond, marcadores de tiza líquida y permanentes, cinta escosh,</p> <p>Diapositivas: Competencias científicas, intra e interpersonales, didácticas.</p> <p>Video: Construyendo competencias</p>	<p>Tarea para la siguiente sesión: leer mensajes, revistas noticieros, textos referentes al desempeño docente. Identificar un mensaje que más le llamo la atención.</p> <p>Lectura del folleto de apoyo docente.</p>

		. Competencia intra e inter personal.	ejemplos de competencias didácticas. Actividad plenaria (40 min) Sobre los ejemplos. Actividad en grupo: (60 min). Análisis de las competencias didácticas Actividad plenaria (60 min). Actividad individual: (30 min). Actividad individual (30 min). Reflexión sobre la importancia de las competencias didácticas		
SESIONES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIALES	LECTURAS/TAREAS
3. Competencias básicas que debe tener un docente competente	Identificar las diferentes prácticas de gestión y liderazgo directivo y docente en un centro educativo. Reconocer las cualidades que debe tener un educador competente, que contribuyan al cambio de actitud y convivencia Pacífica, en el centro	<ul style="list-style-type: none"> Competencia organizativa y de gestión del centro. Competencia en gestión de la convivencia. Competencia 	<ul style="list-style-type: none"> Actividades en grupo (60): Análisis de las competencias organizativas, de gestión, convivencia, trabajo en equipo, innovación y mejora. Plenaria (90 min). Actividad individual (30 min). Ventajas y desventajas del trabajo en equipo. Observación de 	Video: Competencias laborales. Material: pliegos de papel periódico, láminas de cartulina, papel bond, marcadores de tiza líquida y permanentes, cinta masquin.	Tarea para la siguiente sesión: traer diferentes dinámicas de trabajar en equipo. Lectura del folleto de apoyo docente. Competencia en gestión de la convivencia. Competencia en

	<p>educativo.</p> <p>Conocer la importancia que genera el trabajo en equipo en un centro educativo.</p> <p>Saber cómo alcanzar los resultados productivos y dinámicos más allá de las capacidades individuales y lograr de mejor manera los objetivos y metas en un trabajo.</p> <p>Incrementar la calidad de la educación comprendiendo los cambios y modificaciones que se deben dar tanto en los procesos de enseñanza aprendizaje, gestión y organización del centro.</p>	<p>en trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia de innovación y mejora 	<p>fragmentos de la película: club de los poetas muertos.(60min).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre el video observado.(30) • Actividad en grupo: (60 min). <p>Análisis de las Competencia de innovación y mejora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad plenaria: (60 min). • Reflexión individual (30). 	<p>Diapositivas: Trabajo en equipo</p> <p>Video: club de los poetas muertos.</p>	<p>trabajo en equipo</p>
--	---	--	--	--	--------------------------

SESION	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIALES	LECTURA/TAREAS
4. Competencias Básicas que debe tener un docente competente	<p>Lograr que el docente visibilice y fortalezca las competencias lingüísticas-comunicativas, digitales y social relacional como ejes principales del buen desempeño.</p> <p>Fortalecer la comunicación como herramienta fundamental para mejorar la competitividad de la organización, adaptándose a los cambios del entorno que contribuyan al logro de los objetivos y metas determinadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización • Competencias lingüísticas comunicativas • Competencias digitales. • Competencia social-relacional. 	<p>Video de motivación: (10 min). El milagro de Ana Sullivan.</p> <p>Actividad plenaria: (30 min). Conceptualización de las competencias lingüísticas comunicativas, digitales y social relacional.</p> <p>Actividad en grupo. (90 min). Análisis de las Competencias lingüísticas comunicativas, digitales y social relacional.</p> <p>Actividad plenaria (90min).</p> <p>Actividad individual (30 min). Rol digital del docente.</p> <p>Observación del video: (30 min). Lecciones inolvidables.</p> <p>Reflexión</p> <p>Actividad en grupo: (60 min). Propuesta como mejorar las competencias digitales.</p>	<p>Materiales: Pliegos de papel periódico, marcadores</p> <p>Video: El milagro de Ana Sullivan.</p> <p>Diapositivas: Competencias lingüísticas comunicativas, digitales y social relacional</p> <p>Video: Lecciones inolvidables.</p> <p>Materiales: Pliegos de papel periódico, marcadores</p>	<p>Lectura del folleto de apoyo.</p> <p>Competencias lingüísticas comunicativas, digitales y sociales relacionales.</p> <p>Tarea para la siguiente sesión:</p> <p>Tomando en cuenta las competencias lingüísticas comunicativas, digitales y sociales relacionales proponga 2 actividades personales que le ayuden a mejorar las competencias analizadas.</p> <p>Tarea para la siguiente sesión: Prepara una clase demostrativa</p>

			Participación practica en el laboratorio de informática (60 min). Interactuando con las redes sociales.		utilizando presentaciones de multimedia. Elaborar un proyecto de aplicación en el aula.
SESION	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIALES	LECTURA/TAREAS
5. Estrategias de enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer un conjunto de procedimientos docentes, con el fin de mejorar su desempeño profesional, y se logren los objetivos esperados de los actores de la educación. Mejorar el perfil esperado de los docentes en el nuevo contexto 	<ul style="list-style-type: none"> Conceptualización. Pedagogía y didáctica. 	<p>Observación de un video de motivación:(10 min). Perfil del docente para el siglo XXI.</p> <p>Actividad plenaria: (60 min). Conceptualización de la pedagogía y la didáctica</p> <p>Observación de video:(60 min). Introducción de la didáctica</p> <p>Reflexión personal (30 min).</p> <p>Actividad en grupo. (90 min). Análisis de modelos y principios pedagógicos.</p> <p>Actividad plenaria (60min).</p>	<p>Material: pliegos de papel periódico, láminas de cartulina, papel bond, marcadores de tiza liquida y permanentes, cinta masquin.</p> <p>Diapositivas: Introducción de la didáctica</p> <p>Video: Ni uno menos</p> <p>Video: Introducción de la didáctica</p>	<p>Lectura del folleto de apoyo. Conceptualización Pedagogía y didáctica</p> <p>Tarea para la siguiente sesión:</p> <p>Realizar un planificación curricular acorde a la Reforma Curricular.</p>

	educativo.		<p>Observación del video: (30 min). Ni uno menos</p> <p>Reflexión (30 min). Sobre la importancia de la didáctica en cada disciplina de aprendizaje y el modelo constructivista.</p> <p>Actividad plenaria (30 min).</p>		
SESION	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIALES	LECTURAS/TAREA
6. Metodos y procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con los conocimientos de estos conceptos, sus elementos que los integran y como se utilizan correctamente en el proceso de enseñar y aprender de manera activa. • Aplicar correctamente el método 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización del método • Clasificación de los métodos según su fin • Conceptualización de procedimientos. • Tipos de procedimientos 	<p>Actividad plenaria (60min). Planificación curricular con la reforma.</p> <p>Observación de imágenes (30 min). Escuela tradicional Vs escuela nueva.</p> <p>Reflexión (30 min). Los métodos más usuales en el aula y los que no se utilizan.</p> <p>Actividad grupal (40 min). Clases de métodos y procedimientos según su propósito.</p> <p>Actividad Plenaria (40 min). Video de reflexión: (40 min)</p> <p>Carta de un alumno al profesor.</p>	<p>Material: pliegos de papel periódico, láminas de cartulina, papel bond, marcadores de tiza líquida y permanentes, cinta masquin.</p> <p>Diapositivas: Métodos y procedimientos utilizados en el aprendizaje.</p> <p>Video: Carta de un alumno al profesor.</p> <p>Video: Escuela tradicional Vs escuela nueva.</p>	<p>Lectura del folleto de apoyo.</p> <p>Conceptualización del método</p> <p>Clasificación de los métodos según su fin</p> <p>Conceptualización de procedimiento.</p> <p>Tipos de procedimientos</p> <p>Conceptualización del método</p> <p>Clasificación de los métodos según su fin</p> <p>Conceptualización de procedimiento.</p> <p>Tipos de procedimientos</p>

	y procedimientos según sus requerimientos y fines.		<p>Reflexión individual Sobre el video: (60 min).</p> <p>Actividad grupal: (60 min). Tabla de doble entrada sobre las clases de métodos y técnicas más utilizadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje según el modelo constructivista.</p>	Cuadernos de trabajo.	<p>Tarea para la siguiente sesión:</p> <p>Seleccionar 10 métodos que desee aplicar en el aula con todos los procedimientos.</p>
SESION	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIALES	LECTURAS/TEREA
1. Estrategias de enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Identificar principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar para garantizar el proceso de enseñar y aprender, 	<ul style="list-style-type: none"> Conceptualizaciones de Estrategias de aprendizaje 	<p>Actividad plenaria (60min). Métodos y procedimientos que desearía aplicar en su clase.</p> <p>Observación de imágenes (30 min). Estrategias de aprendizaje</p> <p>Reflexión (25 min). Sobre el video observado.</p> <p>Actividad grupal (50 min). Análisis de las estrategias de aprendizaje.</p> <p>Actividad Plenaria (60 min).</p> <p>Video: (25min). Estadios según Piaget</p> <p>Reflexión individual (25 min). Sobre el video de los estadios de</p>	<p>Material: pliegos de papel periódico, láminas de cartulina, papel bond, marcadores de tiza líquida y permanentes, cinta masquin.</p> <p>Diapositivas: Estrategias de aprendizaje.</p> <p>Video: Estadios según Piaget.</p> <p>Video: Estrategias de pensamiento.</p>	<p>Lectura del folleto de apoyo. Conceptualización de estrategias Clasificación</p> <p>Tarea para la siguiente sesión:</p> <p>Seleccionar un plan y enlistar todas las estrategias de pensamiento a seguir para llegar al fin o propósito.</p>

			<p>Piaget.</p> <p>Actividad grupal : (60 min). Estrategias más importantes en el proceso de enseñar y aprender.</p> <p>Actividad Plenaria (60 min). Video: (25 min). Inteligencias múltiples.</p> <p>Reflexión sobre lo observado.(25 min). Video: (15 min). Estrategias de pensamiento.</p> <p>Reflexión personal: (15 min).</p>		
UNIDAD	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MATERIALES	LECTURAS/TAREA
2. Estrategias de enseñanza aprendizaje.		<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización de técnicas. • Conceptualización de dinámicas. 	<p>Actividad plenaria (30min). Plan y enlistar todas las estrategias de pensamiento a seguir para llegar al fin o propósito.</p> <p>Observación de video (30 min). Técnicas métodos y procedimientos de aprendizaje</p> <p>Reflexión (30 min). Sobre el video observado.</p> <p>Actividad grupal (40 min). Análisis de técnicas y dinámicas.</p> <p>Actividad Plenaria (40 min).</p>	<p>Material: pliegos de papel periódico, láminas de cartulina, papel bond, marcadores de tiza líquida y permanentes, cinta masquin.</p> <p>Diapositivas: Técnicas Dinámicas.</p> <p>Video: . Técnicas métodos y procedimientos de aprendizaje</p> <p>Video:</p>	<p>Lectura del folleto de apoyo.</p> <p>Técnicas de aprendizaje</p> <p>Dinámicas grupales</p> <p>Tarea para la siguiente sesión:</p> <p>Hacer un cuaderno con las técnicas y dinámicas activas que promuevan el aprendizaje.</p>

			<p>Video: (15 min). De tras de la pizarra</p> <p>Reflexión individual (15 min). Sobre el video detrás de la pizarra.</p> <p>Actividad grupal : (40 min): Análisis de las dinámicas grupales</p> <p>Actividad Plenaria (40 min).</p> <p>Película: (90 min). Fragmentos de la película escuela prohibida.</p> <p>Reflexión sobre el video observado (10 min).</p> <p>Presentación de diapositivas: (25 min). Sobre las Dinámicas grupales</p> <p>Reflexión personal. (10 min).</p>	<p>De tras de la pizarra</p> <p>Película: Fragmentos de la película Escuela Prohibida</p>	
--	--	--	--	--	--

4.8. Costos del curso

El taller de capacitación tendrá un costo total \$2383.00 dólares americanos de los cuales el 50% será financiado por la Institución, el 25% por cada uno de los participantes a través de la cancelación inscripciones y el 25 % por convenios y donaciones de empresas financieras. Se pretende contar con la participación de 40 docentes que cancelaran el costo de la inscripción de \$ 15.00 cada uno al inicio del curso.

Tabla 40 Presupuesto para el curso

Detalle	Valor unitario en dólares	Valor total en dólares
Diseño del Plan de capacitación	100.00	100.00
Pago al facilitador del curso 60 horas	20.00	1200.00
Material didáctico, audiovisual, bibliográfico.	50,00	50.00
Alquiler del salón	50.00	400.00
Refrigerio para 8 sábados	40.00	320.00
Copia Xerox de los módulos a seguir. Para 40 participantes	5.00	200.00
TOTAL		2270.00
	INPREVISTOS 5%	113.50
	COSTOS TOTALES	2383.00

Fuente: Prof. Frenando Aispur y Lcda. Jimena Castillo, Diseño de proyectos ,2012.

4.9. Certificación

Una vez concluida las 60 horas de capacitación se extenderá a los participantes un certificado conferido con el aval del Ministerio de Educación y apoyo de la UTPL.

4.10. Bibliografía

- Achaerandio, I. (1998) Iniciación a la práctica de la investigación, Guatemala publicaciones.
- Álvarez de Zayas, Carlos M., La escuela en la vida (didáctica). Libro digitalizado.
- Avanzini, Guy, (1997).la pedagogía en el siglo xx, ed. Narcea, Madrid.
- Bellmann, R. Método y metodología para el conocimiento científico

- Beltrán, J. (1997). Et. Al. Psicología de la educación. Eudema universidad/ manuales. Madrid.
- Bernardo Carrasco, J. (1995). Cómo aprender mejor. Estrategias de aprendizajes. Rialp. Madrid.
- Betthelheim, B., (1980). educación y vida moderna, ed. Grijalbo, México.
- Brunner, J.J, (2001). el proceso educativo, ed. Paidós, Buenos Aires.
- Brunner, J.J., (2000) Escenarios de futuro: nuevas tecnologías y sociedad de la información del profesorado de ciencias, Bogotá
- Bugaev, A.I. (1989) Metodología de la enseñanza de la física. Editorial pueblo y educación.
- Castillo, S, y Perez, M.(1989) Enseñar a estudiar. Procedimientos y técnicas de estudio. Textos de educación permanente. Programa de formación del rofesorado. Uned. Madrid.
- Good,T. y Brophy, J. (1995).Psicología educativa contemporánea. Mcgraw-hill. México.
- Jones, F., Palincsar, A., (1995). Estrategias para enseñar a aprender. Aique. Buenos aires.
- Caviedes, M. (1988) dinámicas de grupo. Ed. Paulinas, Chile.
- Danilov, M. (1980). A didáctica de la escuela media/ Danilov, M.A, Skatkin, M.N. Editorial de libros para la educación.
- Francisco, M,S., (2010). Nuevas tecnologías y educación. España.
- Gerza (2008). Cómo conducir las dinámicas para grupos./Especialistas en dinámicas de grupo e integración de equipos.
- Justicia, F. y Cano, F. (1996). Los procesos y las estrategias de aprendizaje. En psicología de la instrucción. (segunda edición) componentes cognitivos y afectivos del aprendizaje escolar. Eub. Barcelona.
- Klinberg, Lothar, (1972). Didáctica General, editorial pueblo y educación.
- Kolb D., Fry, R. (1975) toward an applied theory of experimental learning. En: cooper. Theories of group process. London.
- Ministerio de Educación del Ecuador, (febrero de 2011)documento de propuesta, Quito - Ecuador
- Monereo, C. (1994). Et al. Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela. Graó. Barcelona.
- Monzón García, Samuel Alfredo (1993). La educación, editorial Tucur

- Nisbet, J. y Shucksmith, J. (1987). Estrategias de aprendizaje. Santillana. Siglo xxi madrid.
- O'Connor J.; Seymour J. (1996) PNL para formadores. Urano, barcelona.
- Ochoa, F. (2005): pedagogía del conocimiento
- Pozo, J.I.(1996). Aprendices y maestros. Alianza editorial. Madrid.
- Pozo, J.I. (1993). Estrategias de aprendizaje. Alianza psicológica. Madrid
- Salkid, n. (1998) introducción al proceso de investigación. Editorial prentice hall.

CONCLUSIONES

- Los docentes de la institución investigada a pesar de contar con la formación profesional y capacitación dotada por parte del ministerio de educación del país, en cuanto a las competencias docentes que les permitan desarrollarse íntegramente en la tarea del hacer educativo, no alcanzan las expectativas que exige el nuevo modelo educativo, ya que en su mayoría poseen conocimientos elementales y aún siguen conservado esquemas tradicionales, dando como resultado una educación improductiva.
- A pesar, que la educación en nuestro país se encuentra en un proceso de modernización mediante la implementación de nuevos modelos de educación acorde a las exigencias del siglo XXI, los docentes que laboran en el bachillerato técnico del Instituto Tecnológico Superior La Mana, no muestran interés suficiente de continuar formándose y capacitándose para alcanzar los logros y objetivos actuales propuestos por el ministerio de educación, que garanticen el buen desempeño de todos los actores de la educación.
- Los docentes investigados muestran necesidades de formación en diferentes aspectos de la práctica pedagógica de la tarea educativa, tales como: técnicas básicas para la investigación en el aula y el uso de las TIC, funciones y cualidades del profesor en el aula que orienten su labor al conocimiento de las competencias que lleve a estructurar y adquirir competencias cognitivas, habilidades, destrezas y actitudes, como también considerar el tipo de contenidos, metodologías, técnicas, procedimientos, motivaciones, siendo estas las herramientas fundamentales para el desenvolvimiento profesional competente.

RECOMENDACIONES

- Dar a conocer los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de educación, para comprender la importancia de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, siendo estas orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.
- Motivar al profesorado de la institución a la participación y capacitación continua y permanente, por medio de invitaciones personales, difusión a través de medios de comunicación locales, otorgamiento de certificados, conocimiento de las temáticas a tratar, metodología a utilizar y lo más importante la concienciación de la importancia de la labor docente y su incidencia en el futuro de una sociedad.
- Ofrecer un curso de capacitación para el fortalecimiento Integral de las competencias didácticas específicas de los docentes acorde a las exigencias del sistema educativo actual, que motive la participación de los docentes de esta institución, con horarios flexibles y muy módicos en su costo, fuera de la jornada laboral y de manera presencial, con temas de interés educativo que permitan mejorar el desempeño profesional de todos los actores de la educación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- Abarca Ponce (1989): la evaluación de programas educativos, Madrid: escuela española.
- Aguirre López, Juana, (2003), la calidad de la universidad frente al nuevo milenio, departamento de educación y comunicación, división de ciencias sociales y humanidades, universidad autónoma metropolitana- Unidad Xochimilco, México.
- Alonso, m. (1988). Formación en prácticas y socialización laboral. Madrid. Tesis doctoral.
- Álvarez, Amelia y del Río Pablo, (1993), "educación y desarrollo" en: desarrollo psicológico y educación ii. Psicología educativa. Alianza psicológica. España.
- Campo, G. (1989). Educación y empleo en Colombia: Implicaciones para la educación técnica y la formación profesional. Tendencias en educación y trabajo en América Latina: Resultados de un seminario regional. CIID, Canadá.
- Cox, F.M. (1987): Community Problem Solving: A Guide to Practice with Comments, en F.E. Peacock Publishers, Inc.
- D'hainaut, I. (1979). Les besoins en éducation. En d'hainaut, I. (coord.), programmes d'études et éducation permanente. Paris: Unesco.
- Días barriga, (2006).Competencias lingüísticas laborales, Buenos Aires Argentina: editorial kapelusz.
- Etzioni, A, Organizaciones modernas, México, UTEHA, 1995.
- García Álvarez, j. (1993). La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma. Madrid: escuela española.
- García Ramos, j. m. (1989). Bases pedagógicas de la evaluación. Guía práctica para educadores. (vol.3) Madrid: Madrid: EOS.
- Goe, I.(2007). The link between teacher quality and student outcomes: a research synthesis. obtenido el 28 de marzo de 2010 en <http://www.tqsource.org/link.php>
- González, m. t. (1992). El papel de los agentes de cambio en el desarrollo organizativo de los centros. en cultura escolar y desarrollo organizativo. ii congreso interuniversitario de organización escolar. sevilla: grupo de investigación didáctica.
- Helmut, N. y Eberhard, S. (1981). Formación profesional enseñanza, currículo, programación. La formación profesional. España: Reverte S.A.

- Hewton, E. (1988): school focused staff development. Londres: the falmer press.
- Ibáñez, E. (2004). Liderazgo y compromiso social. Modalidades de liderazgo. (1ra edición). México: Fomento editorial.
- Imbernón, F. (2007). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Barcelona: Graó.
- Marcelo, C. (1994). ¿Quién forma al formador? Un estudio sobre las tareas profesionales y necesidades de formación de asesores en andalucía y canarias. Revista de educación.
- Marcelo, C. (1996). Innovación educativa, asesoramiento y desarrollo profesional. Madrid: Cide
- Martín Moreno Cerrillo, Quintana (2005). Organización y dirección de centros educativos.
- Marzano, R. J. (2007). The art and science of teaching: a comprehensive framework for effective instruction. Alexandria Mckinsey (2007). How the world's best performing schools come out on top. Obtenido el 27 de febrero de 2010 en http://www.mckinsey.com/clientservice/social_sector/our_practices/education/knowledge_highlights/best_performing_school.aspx
- Ministerio de educación y cultura, 2006, formación docente inicial de educación básica, quito.
- Ministerio de Educación. (2008). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de educación. (2008). actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica. Quito: ministerio de educación.
- Pérez Ríos, J. (1994). Presupuestos para la elaboración del proyecto de actuación de los equipos de apoyo. En murillo, gadul y machío (coord.), los equipos de apoyo externo y los planteamientos del nuevo sistema educativo. Alcalá de Guadaira: Cep
- Reyes, Santana Manuel, (2012), el diagnóstico de necesidades de formación, primera edición universidad de Huelva.
- Salanova, M y Grau,R.(2001). Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa. Formación continúa como estrategia de afrontamiento al cambio tecnológico. Graphic Group S.A.
- Sandhusen, I. Richard, (2002) mercadotecnia, (primera edición) compañía editorial continental.

- Schein, E.H.(1992) psicología de la organización, Prentice hall international.
- Stanton, William, Etzel, Michael y Walker, Bruce (2004) fundamentos de marketing, (13va. Edición) Mc Graw-Hill Interamericana.
- Suárez, M. T.(1990). Needs assessment studies. En Houston, R. handbook of research on teacher education. New York: Mcmillan.
- Tejada, F. (1996). Los agentes de la innovación en los centros educativos. Profesores, directivos y asesores. Archidona: Aljibe.
- Terán, R. M. (1997). Reforma curricular del Bachillerato: Propuesta general. (1ra ed.). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Wenglinsky, H. (2002). How schools matter: the link between teacher classroom practices and student academic performance. obtenido el 29 de abril de 2010 en <http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/291/417>
- Witkin, B. R, (1996) planificación y realización de necesidades valuación. Una guía práctica. California: Sage Publications.
- Zabalza, M. A. (1995): diseño y desarrollo curricular.(6ª ed.) Madrid: Narcea

LINKCOGRAFÍA:

- Ministerio de Educación. (2013). Bachillerato General Unificado. publicado el 20 de febrero de 2013 en : <http://www.educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html>.
- Ministerio de Educación. (2008). Resultados de las pruebas censales Ser Ecuador 2008. publicado el 05 de octubre de 2010 en http://www.educacion.gov.ec/_upload/resultadoPruebasWEB.pdf.
- Ministerio de Educación. (2013). Plan decenal de educación del ecuador. publicado el 21 de febrero de 2013 en : <http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>.
- Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano. (2013).El BID se interesa por la reforma educativa ecuatoriana. publicado el 21 de febrero de 2013 en : <http://www.conocimiento.gob.ec/el-bid-se-interesa-por-la-reforma-educativa-ecuatoriana>.

- Ministerio de Educación. (2012). Ley Orgánica de Educación Intercultural. publicado el 20 de febrero de 2013 en: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loi.html>.
- SENPLADES - Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009). PNBV - Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. publicado el 20 de octubre de 2010 en <http://plan.senplades.gov.ec/inicio>

8. ANEXOS

Anexo N° 1

Encuesta aplicada a los docentes del ITSMLM.

Proyecto de Investigación II 

Anexo 9: 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	Fiscocomisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	-----------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____

1.2. Provincia: _____ **Ciudad:** _____

1.3. Tipo de Institución:	Fiscal	1	Fiscocomisional	2	Municipal	3	Particular	4
---------------------------	--------	---	-----------------	---	-----------	---	------------	---

1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6

1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:

Bachilleratos Técnicos Agropecuarios									
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____								5	
Bachilleratos Técnicos Industriales:									
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9		
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13		
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17		
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____						19	
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios									
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23		
x. 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 secretaria				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 e/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): _____				

UTPL+ MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL  77

 Proyecto de Investigación II

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
Doctor en educación	2	Arquitecto	7
Psicólogo educativo	3	Contador	8
Psicopedagogo	4	Abogado	9
Otras, especifique:	5	Otras, especifique:	13
		Economista	10
		Médico	11
		Veterinario	12

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
Otras, 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
----	---	----	---

 Proyecto de Investigación II

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

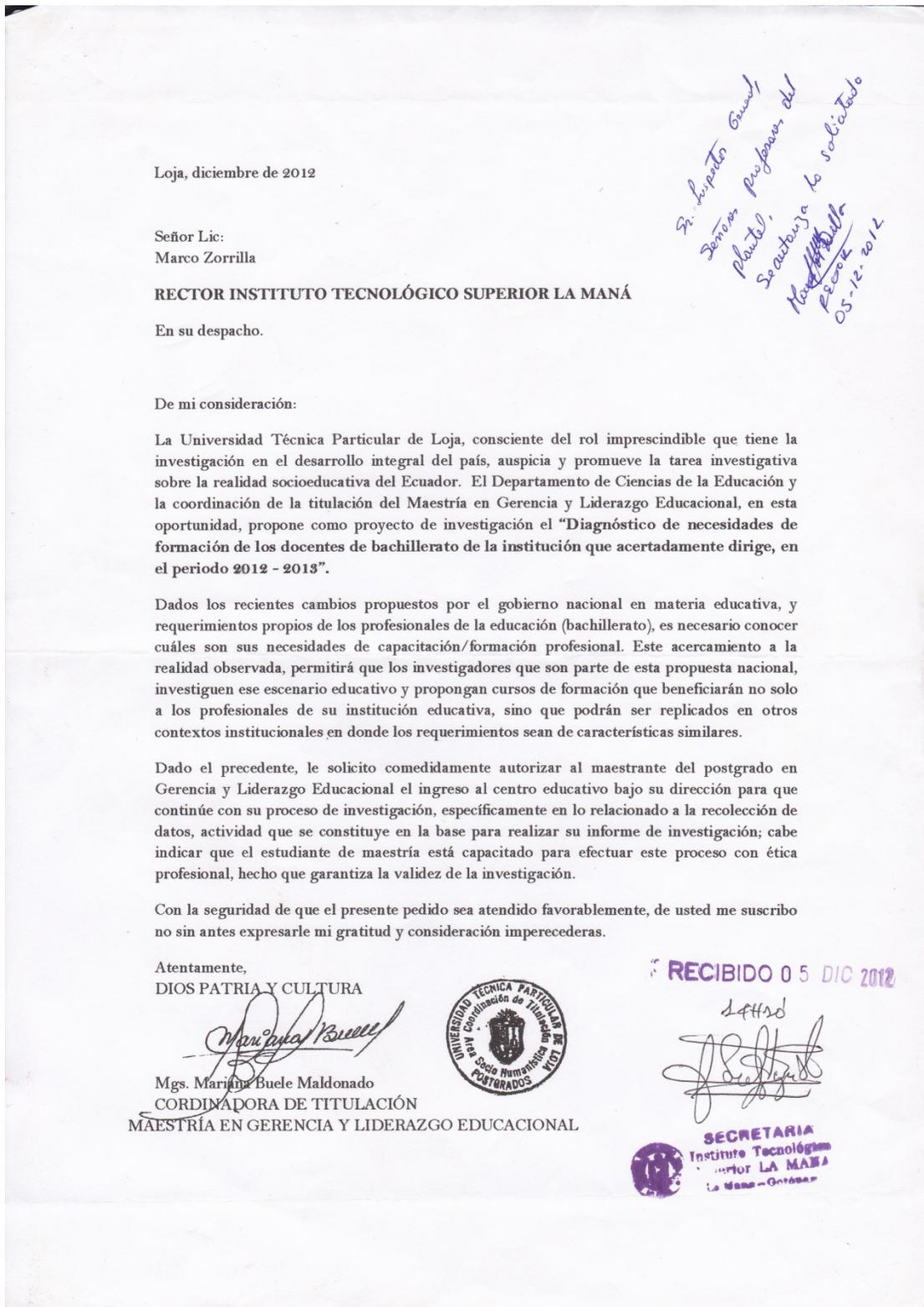
6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para 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 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									

Anexo N° 2

Oficio UTPL, pedido para la aplicación del proyecto al ITSMLM.



Anexo N° 3

Oficio personal de pedido para la aplicación del proyecto al ITSLM.

Pucayacu, 04 de diciembre del 2012

Licenciado
Marco Zorrilla
RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR LA MANÁ
Presente.-
De mi consideración:

Expresándole un cordial y respetuoso saludo, a la vez augurándole el mejor de los éxitos en sus importantes funciones en beneficio de la juventud estudiosa del Cantón La Maná; y al mismo tiempo solicitar de la manera más comedida, se digne, permitir, realizar el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN denominado: "DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LA INSTITUCIÓN QUE ACERTADAMENTE DIRIGE, EN EL PERIODO 2012-2013.** Propuesto, por el Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la Titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Y con la finalidad de conocer las necesidades docentes, y requerimientos de los profesionales de Bachillerato, de acuerdo a los cambios recientes propuestos por el Gobierno Nacional, y se pueda proponer capacitaciones en beneficio de todos los profesionales de la Educación.

Ajuntado al presente se servirá encontrar el oficio dirigido por la UTPL, Mgs. Mariana Buele Maldonado, COORDINADORA DE TITULACIÓN MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL.

Esperando que nuestra petición tenga la aceptación favorable, me suscribo de usted.

Atentamente


Lic. Lillán Espín
ALUMNA MAESTRANTE.

Anexo N° 3

Oficio de solicitud de permiso para asistir a la aplicación de encuesta a los docentes del ITSLM.

Autentado: *San: Lic. Lilian Espin Moreno*
2012-12-13
[Signature]
 VICERECTORA (E)

**COLEGIO TECNICO AGROPECUARIO
"PUCAYACU"**

Pucayacu, 13 de diciembre del 2012

Licenciado.
Miltón Pichucho G.
RECTOR DEL PLANTEL
Presente.-

De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo, al mismo tiempo solicito de la manera más comedida se digne concederme permiso, el día jueves 13 de diciembre del 2012, a partir de las 12h30, con la finalidad de asistir a la Institución que me encuentro aplicando el Proyecto de Investigación denominado, " **DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO EN EL INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR LA MANA PERIODO 2012-2013**", con la finalidad de dar continuación a las actividades planificadas.

Por la atención favorable que se digne dar al presente, anticipo mis debidos agradecimientos.

Atentamente,

[Signature]
Lic. Lilian Espin M.
VICERECTORA (E)

RECIBIDO 13 DIC 2012
Dr. Manuel A. Riera
 Inspector (E)
 COLEGIO TECNICO AGROPECUARIO
 "PUCAYACU"
 RECURSOS HUMANOS
 Telf: 022 670056

Anexo N° 4

Oficio de aceptación para la aplicación de encuestas a los docentes del ITSLM
(necesidades formativas)

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"LA MANA"

Av. 19 de Mayo y Jaime Roldós
Telefax : 032-689323 - 032-688371
La Maná - Cotopaxi

RECTORADO

OFICIO No. 1953 RITSLM
La Maná, 14 de diciembre del 2012

Licenciado
Adolfo Bassante J. Mg.Sc
INSPECTOR GENERAL DEL PLANTEL
Presente

De mis consideraciones:

Para su conocimiento y fines pertinentes me permito anexar copia del oficio suscrito por la Lic. Lilian Espín, estudiante maestrante de la Universidad Técnica Particular de Loja, solicitando autorización para mantener una reunión con los señores docentes del plantel nivel bachillerato, a fin de aplicar una encuesta propuesta por la UTPL, el día lunes 17 de diciembre del presente año a las 14h30.

Por la gentil atención que se digne dar al presente, le anticipo mis debidos agradecimientos.

Atentamente,


Lic. Marco Zorrilla S.
RECTOR DEL PLANTEL

MZS. fhr

 **RECTORADO**
Instituto Tecnológico
Superior La MANA
La Maná - Cotopaxi

14 Dic 2012
12H40'

I. B.

Anexo N° 5

Correo de la tabulación y de aceptación

Correo de la tabulación y de aceptación

 Mgs. Mariana Buele Maldonado (necesidadesformativas2012@gmail.com) 14/01/2013
Para: lilian espin ▾ Acciones ▾

Buenos días
Lilian

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

 lilian espin (lilian-espin@hotmail.com) 13/01/2013 · Documentos
Muy Buenos días, envío la matriz de tabulación de resultados por favor necesito la revisión respectiva, haber si esta correctamente llena, muchas...

Anexo N° 6

Docentes encuestados







Anexo N° 7



Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

AUTORIZACIÓN

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación de la Maestría en Liderazgo y Gerencia Educacional de las/los señor/a: **ESPÍN MARCILLO, LILIAN CUMANDÁ**, que se ajusta a las normas establecidas por el Departamento de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo realizar la impresión y anillados para su respectiva presentación.

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

Ci. 110343087-0

Loja, diciembre de 2013