



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Ramón Barba Naranjo, de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga,
período 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA.

AUTORA: Esquivel Molina, Lucy Alexandra

DIRECTOR: Cuenca Jiménez, Roberto Carlos MSc.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magíster.

Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Ramón Barba Naranjo, de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, período 2012-2013, realizado por Esquivel Molina Lucy Alexandra, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Esquivel Molina Lucy Alexandra declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Ramón Barba Naranjo, de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, período 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Roberto Carlos Cuenca Jiménez director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Esquivel Molina Lucy Alexandra

Cédula 0502304793

DEDICATORIA

A Dios nuestro padre, que con su guía y sabiduría me ha impulsado a seguir adelante pese a muchas dificultades. A mis hijas el motor principal de mi vida, quienes con su paciencia y amor me alentaron a conseguir ese sueño tan anhelado de preparación y superación.

A mí querida institución ya que servirá de base para las investigaciones que se proyecte en beneficio de mis queridos estudiantes.

Lucy Esquivel Molina

AGRADECIMIENTO

A Dios que me ha bendecido con la vida, salud, trabajo y la oportunidad de prepararme en estudios de cuarto nivel.

A mis padres, a mis hijas y esposo que me han apoyado incondicionalmente en el transcurso de mis estudios.

A la UTPL y todo su Cuerpo Docente de Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo, quienes a través de sus orientaciones han enriquecido mis conocimientos, ayudando a forjar mi personalidad como docente.

Al Colegio “Ramón Barba Naranjo”, a sus autoridades, personal docente, administrativos, quienes colaboraron de forma desinteresada, proporcionando información importante para la realización de la presente investigación.

Mi gratitud eterna a todas aquellas personas que me colaboraron durante el transcurso del presente trabajo de investigación.

Lucy Esquivel Molina

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	7
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades de (Modelo de Rosett, de kaufman, de D' Hainaut, de Cox y deductivo)	9
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1 Análisis organizacional.....	12
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	13
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto mediano y largo plazo.....	15
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa....	16
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	17
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	19
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI- Reglamento a la LOEI- Plan decenal).....	23
1.2.1.7 Análisis de la persona.....	25
1.2.1.7.1 Formación profesional.....	25
1.2.1.7.1.1 Formación inicial.....	26
1.2.1.7.1.2 Formación profesional docente.....	27

1.2.1.7.1.3 Formación técnica.....	27
1.2.2 Formación continua.....	28
1.2.2.1 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	29
1.2.2.2 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	30
1.2.2.3 Características de un buen docente.....	31
1.2.2.4 Profesionalización de la enseñanza.....	32
1.2.2.5 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	33
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	35
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	35
1.2.3.2 La función del docente.....	36
1.2.3.3 La función del entorno familiar	38
1.2.3.4 La función del estudiante.....	39
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	40
1.3 Cursos de formación.....	42
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	42
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	43
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	45
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	46
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	49
2.1 Contexto.....	50
2.2 Participantes.....	54
2.3. Diseño y métodos de investigación.....	58
2.3.1 Diseño de la investigación.....	58
2.3.2 Métodos de investigación.....	60
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	60
2.4.1 Técnicas de investigación.....	60
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	60
2.5 Recursos.....	60
2.5.1 Talento Humano.....	60
2.5.2 Materiales.....	60

2.5.3 Económicos.....	61
2.6 Procedimiento.....	61
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
3.1 Necesidades formativas.....	63
3.2 Análisis de la formación.....	70
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	71
3.2.2 La organización y la formación.....	72
3.2.3 La tarea educativa.....	75
3.3. Cursos de Formación.....	78
CAPÍTULO 4: CURSOS DE FORMACIÓN.....	81
4.1 Tema:.....	82
4.2 Modalidades de estudio.....	82
4.3 Objetivos.....	82
4.3.1 Objetivo General.....	82
4.3.2 Objetivos Específicos.....	82
4.4 Dirigido.....	83
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	83
4.4.2. Requisitos técnicos.....	83
4.5 Descripción.....	83
4.5.1. Contenido del curso.....	84
4.5.2. Descripción del curriculum vitae del facilitador.....	104
4.5.3. Metodología.....	105
4.5.4. Evaluación.....	108
4.6 Duración.....	110
4.7 Cronograma.....	116
4.8 Costos.....	117
4.9 Certificación.....	117
CONCLUSIONES.....	118
RECOMENDACIONES.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS.....	122

RESUMEN

La presente investigación permite diagnosticar las necesidades formativas de los docentes y administrativos del Colegio "Ramón Barba Naranjo", de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, parroquia Ignacio Flores, período 2012-2013.

El objetivo de esta investigación es diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa en mención. En la investigación participaron 56 docentes, entre maestros y administrativos; los mismos que fueron citados por el señor Inspector a una reunión de trabajo, en donde se aplicó las encuestas.

El instrumento para la recolección de datos directos a los participantes fue la encuesta, de donde obtuvimos varias respuestas, como que es una institución técnica, que cuenta con docentes de tercer y cuarto nivel profesional, tienen varios años de experiencia laboral, que se dedican por completo a la labor educativa, pero también tienen la necesidad y deseo de capacitarse en temas actuales de manera presencial pero que el obstáculo con los que cuentan es el tiempo.

Ante dicha información me he permitido proponer un curso de formación con la temática, diseño y planificación curricular los días sábados.

PALABRAS CLAVES: Capacitación, diseño, planificación, pedagogía, investigación, competente, innovador, formación, instrumento, encuesta.

ABSTRACT

The present investigation allows to diagnose the learning needs of teachers and administrators of the "Barba Ramon Naranjo " high school in the Cotopaxi Province, Latacunga canton, Ignacio Flores parish, 2012-2013.

The objective of this research is to diagnose and evaluate the training needs of bachelor teachers of this educative institution. The research involved 56 teachers, including administrators and teachers, the same that were cited by Mr. Inspector for a workshop, where the survey was applied.

The instrument to collect the direct data of participants was the survey, where we got several answers, as it is a technical institution where there are teachers of third and fourth professional level so they have several years of work experience and they are dedicated to full to educational work, also they have the desire and needs of training in update topics all days but the time is the obstacle for them.

Given the information I have allowed to propose a training course with the theme, design and curriculum planning on Saturday's day.

KEYWORDS: Training, design, planning, pedagogy, research, competent, innovative training, instrument and survey.

INTRODUCCIÓN

Es conocido por todos que el gobierno nacional, entre sus políticas viene promoviendo procesos de autoevaluación, evaluación institucional y específicamente al docente; para el efecto ha propuesto nuevas reformas educativas que conllevan a cambios que involucran a todas las instituciones educativas del país. Frente a lo expresado en la Institución que es objeto de estudio se detectó como problema principal que los docentes asisten a talleres de preparación con temáticas que no están acorde a sus necesidades actuales de los participantes.

A nivel mundial los países que cuentan con estándares de aprendizaje, es decir con descripciones explícitas, los estudiantes deberían saber y hacer en cada nivel de su escolaridad, logrando la calidad de sus sistemas educativos. Por ejemplo, la última versión del Informe McKinsey quien toma como cita de los autores Mourshed, Chijioko&Barber (2010) sobre la calidad de los sistemas educativos confirma “en este estudio se analizan veinte sistemas educativos de todo el mundo que se consideran muy buenos o que han logrado importantes mejoras en poco tiempo, y se concluye que tener estándares educativos es una estrategia necesaria para el mejoramiento de un sistema educativo, sin importar cuál sea su nivel actual de calidad”.

En la actualidad América Latina está participando activamente cambios curriculares en el sistema educativo; según la autora Arango Martha (1986) nos presenta las siguientes razones: Hacer de la educación un verdadero instrumento de cambio en los educadores y educandos, además por concebir el proceso educativo como una unidad integral en la que participen todos los sectores del país, como también el de incorporar a la educación a aquellas personas a quienes se ha negado esa oportunidad; preparar a los docentes en lo pedagógico, tecnológico con estimulaciones económicas para un vida digna y formar educandos que tengan un concepto realista de sí mismos capaces de solucionar problemas, ser capaces de transformar los ambientes en que viven; es decir los cambios en educación están directamente relacionados con los cambios de actitud por parte del docente(p.2).

Según el Ministerio de Educación y Cultura (2011), en un documento oficial denominado Estándares de calidad da a conocer los logros que se pretende alcanzar exclusivamente para mejorar la calidad de la educación.

Pese a la preparación profesional de los docentes, el nivel académico de los estudiantes es bajo, lo que ocasiona muchas de las veces la deserción escolar, convirtiéndose en problema social. Por ello como docentes tenemos que contribuir para transformar la realidad educativa del país, formando no solo seres repetitivos, sino competitivos, reflexivos, creativos, participativos, que presenten soluciones a los problemas cotidianos que los rodean.

La presente investigación refleja los diversos roles de los docentes dentro de su labor educativa, y a la vez la necesidad de capacitarse para seguir formándose como un profesional apto a los requerimientos de la institución.

Los objetivos específicos de esta investigación son: Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, recurriendo a una variedad de fuentes bibliográficas; diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, a través de la aplicación de encuestas estructuradas a los docentes del colegio “Ramón Barba Naranjo”; y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, sustentado en el modelo constructivista y la pedagogía activa.

Para dar cumplimiento a este último objetivo específico se invita a todos los docentes del nivel de bachillerato de la institución seleccionada a asistir al curso de formación denominada “Diseño y Planificación micro curricular desde el enfoque constructivista y pedagogía crítica, según la nueva Reforma Educativa”, con la presente propuesta se pretende mejorar calidad educativa del centro educativo en tres dimensiones: pedagógico, didáctico y tecnológico; utilizando estrategias metodológicas activas bajo los lineamientos educativos vigentes en el sistema educativo ecuatoriano, además se diseñará matrices de estándares de calidad de acuerdo a la asignatura seleccionada, permitiendo de esta manera verificar el logro de los aprendizajes de los educandos y el cambio de actitud de los docentes al preparar una clase interesante, innovadora y creativa, ese es el fin que se persigue con la presente propuesta micro curricular.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de Formación

1.1.1. Concepto.

Hoy en día en el sistema educativo del país se está proyectando como meta de Estado en el plano educativo como necesidades de formación en los docentes y de educandos los estándares de calidad que en décadas anteriores se empleaba como término teórico y de marketing educativo; hoy en día va más allá que es llevarlo a la práctica realizando un seguimiento a cada actor educativo y con resultados.

Con este antecedente veamos su definición como complemento a la necesidad de formación; así pues en un documento oficial publicado por el Ministerio de Educación y Cultura (02-2011) recalca que: “para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en medida que contribuya a la consecución de esa meta” [...]

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución Política del Ecuador (2008: Art.1), busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás, con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

En sí lo que persigo es poner en práctica la nueva concepción o filosofía del Estado ecuatoriano que por siglos beneficiaron a los sectores sociales de la clase privilegiada; hoy en día se busca una equidad de género y de sustentabilidad sin privilegios sociales sino armónica con objetivos comunes sin discriminación alguna.

1.1.2. Tipos de Necesidades Formativas.

Las necesidades formativas surgen de acuerdo a grandes dificultades, desaciertos que con el pasar del tiempo constituyen obstáculos de progreso y desarrollo, en este caso en el campo educativo; una de las dificultades detectadas desde siglos atrás es una educación tradicionalista donde el maestro se constituía en el modelo rígido a seguir con castigos; enciclopedistas, memoristas, provocando miedo a sus alumnos, clases

aburridas, sin fundamentos pedagógicos ni herramientas didácticas; de ahí surge la idea de transformar el accionar de los educandos , con una nueva mentalidad de su labor profesional.

Gairín (1995) clasifica de la siguiente manera:

- Normativas: Fuentes, legislación, administración y evaluación demorada.
- Expresadas: Fuentes, expertos, informes y estudios nacionales y europeos.
- Percibidas: Fuentes, directivos, profesores, asociaciones profesionales, sindicatos y evaluación demorada.
- Comparativas: Fuentes, expertos, informes y estudios nacionales(p.88).

Se debe aclarar y diferenciar sobre los tipos de educación que se oferta en el país, como cuales son los derechos que tiene sus docentes, de esta manera determinar cuáles son los roles / funciones que debe desempeñar los docentes y determinar la realidad social en la que se desenvuelve para saber que anhelos presentan para satisfacer sus necesidades.

En la LOEI vigente desde el 31 de marzo del 2011; Capítulo Cuarto (p. 14) sobre los Derechos y Obligaciones de las y los docentes, en su artículo 10 literal a) se considera “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo Profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

Por lo manifestado es deber y obligación del Estado ecuatoriano formar permanentemente y de manera gratuita a los o las docentes de esta manera se garantiza una buena formación profesional de los maestros/as, cabe recalcar que los cursos llamados Si Profe a más de mejorar la calidad profesional una vez concluida es evaluada dentro del taller con un 40% y el 60% con una prueba final.

Por otro lado veamos los tipos de educación que se oferta en nuestro país, contemplado en la LOEI; Capítulo Quinto (p.23) en el que se menciona sobre la estructura del Sistema Nacional de Educación: Art. 38.- Educación escolarizada y no escolarizada.- El Sistema Nacional de Educación ofrece dos tipos de educación escolarizada y no escolarizada con pertinencia cultural y lingüística. La educación escolarizada es acumulativa, progresiva, conlleva a la obtención de un título o certificado, tiene un año lectivo cuya duración se

definirá técnicamente en el respectivo reglamento; responde a estándares y currículos específicos definidos por la Autoridad Educativa en concordancia con el Plan Nacional de Educación; y, brinda la oportunidad de formación y desarrollo de las y los ciudadanos dentro de los niveles inicial, básico y bachillerato.

La educación no escolarizada brinda la oportunidad de formación y desarrollo de los ciudadanos a lo largo de la vida y no está relacionada con los currículos determinados para los niveles educativos. El sistema de homologación, acreditación y evaluación de las personas que han recibido educación no escolarizada será determinado por la Autoridad Educativa Nacional en el respectivo Reglamento

Los autores Atienza José Luis & et al. (1998:p14) se centran en la siguiente clasificación:

- De las Necesidades <<debidas>> a las necesidades <<sentidas >>

El modelo centrado en de las necesidades debidas, decide las necesidades desde arriba, es decir de acuerdo con las exigencias, las necesidades, para el cumplimiento de las finalidades del sistema educativo [...] Los programas de formación del profesorado no están así al servicio de las necesidades de la práctica, puesto que ésta es evaluada por los diseñadores de la evaluación del Sistema Educativo. Se trata pues, de una ocurrencia modelo proceso- producto o, dicho de otra manera, de una concepción de la formación de tipo técnico. La formación no sirve a los profesores ni a su realidad concreta, sino que aquéllos y éstas son puestos, mediante la formación, al servicio del modelo imperante.

Finalmente las Necesidades sentidas, según estos autores (p.16) resaltan que:

Es lo contrario a la anterior prueban que ni las reformas pueden imponerse a base del decreto, ni las actitudes, creencias y comportamientos de los profesores pueden a cambiar sin un modelo de formación que tenga en cuenta la realidad contextual .

Ese modelo es el que se funda sobre las necesidades de formación sentidas. A esa referencia se complementa con la crítica que realiza Colén (1995) al considerar que:

El análisis del funcionamiento de este modelo al servicio de la reforma es independientemente del éxito mayor o menor del público y de la valoración más o menos positiva de que éste haya hecho de los distintos cursos la constatación de una “discordancia entre lo que se trata de transmitir en la formación para la reforma y lo que los profesores y profesoras tienen necesidad de aprender” (art, cit.p.73).

En este marco se entiende a las concepciones que el profesor tiene sobre su labor educativa ya sea de sus teorías o creencias profesionales, sean esenciales para entender lo que ocurre en el ámbito que actúa a lo largo de su vida familiar, social, escolar y profesional; de ahí que es indispensable partir para su formación profesional como una necesidad el pensamiento de los educadores como su vida en el aula.

Algunas de estas expresiones realizadas por los propios maestros según lo expresa el autor Colén (1998) y citado por el autor Antieza José (& et al. (1998: 15) destaca lo siguiente:

- Que la formación tiene fuera del horario lectivo
- Que la formación ofrecida se aleja de los problemas reales que tiene en el centro o aula
- Que la formación recibida no es aplicable por falta de recursos o de tiempo
- Que no ven la relación directa entre lo que hacen y lo saben hacer y los que le dicen y lo que tiene que hacer , pues esto último está planteado sin tener en cuenta la realidad organizativa , estructural y cultural del profesorado.

Se concluye que para tener un buen éxito en la formación de los docentes contemporáneos es indispensable partir de las necesidades sentidas es decir vividas de los educadores; para luego llegar a las necesidades debidas u obligatorias implementadas por las Autoridades del Sistema Educativa del país durante el proceso de su formación profesional ; además es útil que el organismo competente realice una consulta o encuesta a los docentes de nuestro país para que den sus opiniones sobre los cursos de capacitación denominado “ SI PROFE” que se viene aplicando desde el año 2008 , y partir de esa realidad sentida tomar correctivos necesarios para su buena marcha en los próximos años de formación.

1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.

La evaluación de necesidades es concebida por Witkin et al. (1996) como “un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos. Ese carácter sistemático del proceso exige la planificación previa, al objeto de

garantizar que se adoptan las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad, cualidades que, como proceso de indagación, deben caracterizarlo”. (p.4).

Tal consideración es fundamental dentro del proceso de formación del docente donde se detecta la necesidad de realizar un evaluación de las necesidades de los docentes pero una evaluación de carácter cualitativa que cuantitativa, ya que en ella se va a reflejar la necesidad sentida de los actores del quehacer educativo, de esta manera adoptar políticas educativas que orienten a sus deseos de superación profesional, no olvidemos que un maestro cuando es evaluado causa temor, resistencia y miedo debido a que las pruebas estandarizadas que receptan el Ministerio de Educación son en algunos casos complejas y confusas de selecciona.

Según el Ministerio de Educación y Cultura (2009) define en cuanto a la evaluación al desempeño del docente como “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” y al mismo tiempo da a conocer cuál es su objetivo siendo el siguiente fin que persigue: “La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional”. Es decir según la Autoridad del Sistema Educativo considera que la evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Además es necesario aclarar cuál es su proceso, siendo que se ejecuta en dos fases:

a) Evaluación Interna: que contempla cinco instrumentos: Autoevaluación donde el maestro se evalúa por cuenta propia su accionar educativo; luego la coevaluación donde un compañero docente de la especialidad le hace una evaluación de la clase demostrativa; evaluación realizada por un grupo de estudiantes que reciben formación académica por el docente evaluado; de igual forma por los padres de familia y finalmente las del directivo de la Institución; por otro lado debe dar una clase demostrativa. Todo este proceso tiene una calificación equivalente al 50%.

b) Evaluación Externa: Donde todo docente debe dar pruebas específicas elaboradas por la Autoridad competente del Sistema Educativo Nacional, dicha evaluación consiste en: conocimientos específicos correspondientes a su especialidad, conocimientos

pedagógicos y comprensión lectora y para los docentes de jurisdicción bilingüe, se incluye una prueba de lengua ancestral; teniendo una equivalencia del otro 50%.

A manera de conclusión podemos considerar que los maestros en su mayor número obtuvieron la calificación de Muy Buena y un mínimo porcentaje llegaron a la excelencia, obteniendo incentivos económicos, dejando en alto la capacidad que tienen los docentes ecuatorianos; en cuanto a su formación profesional.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La modernidad ha provocado en nuestra sociedad cambios profundos y dramáticos en la familia, en los modos de producción, en las instituciones, en los valores, y como todo cambio provoca temores. Hace ya décadas lo único que hacemos es lamentarnos amargamente sobre la pérdida de valores, la corrupción, la falta de institucionalidad o la crisis educativa, entonces hoy con la revolución ciudadana emitida por el actual mandatario de nuestro país pretende hasta el 2016 como meta política y educativa enfrentar estas incertidumbres cuestionadas anteriormente, durante estos últimos cinco años se está cambiando ubicando las cosas en su lugar atendiendo a los sectores más vulnerables y dar la misma importancia que a los centros educativos del sector urbano estableciendo equidad educativa de calidad y calidez, obligando a todo docente a actualizar sus conocimientos teóricos y prácticos a través de cursos de formación profesional.

Tal como consideraba Posner (2002) citado por Castelnuovo que, “La educación es un derecho fundamental de las personas que contribuye al bienestar general y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, a la adecuada formación de ciudadanos y a la construcción de una sociedad justa equitativa y democrática, basada en el conocimiento científico, tecnológico y técnico y el uso racional de los recursos en una perspectiva ecológica” (p.2).

Ante lo expuesto es muy indispensable que el docente se prepare constantemente, que enseñe con tecnologías de la información, que utilice la comunicación, tal como destaca Castaño (2003), señala que el proceso de innovación tecnológica exige un perfil del enseñante con funciones como:

- Asesor y guía de autoaprendizaje. Motivador y facilitador de recursos.

- Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con TICs.
- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.
- Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.
- Concepción docente basada en el autoaprendizaje permanente sobre o soportado con TIC.

El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al trabajador, de modo que la enseñanza esté centrado, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

Ante el nuevo rol del profesor, sus competencias básicas también se ven modificadas. Por lo que tendría que adquirir estas competencias para conseguir la calidad como ser competente tecnológico, didáctico y tutorial. Por lo que el reto del nuevo docente, hoy más conocido como mediador del aprendizaje tiene como función básica de formar educandos con el siguiente perfil , según lo considera una especialista en educación superior, Castelnuovo Andrea (2006) quien resalta que todo docente debe formar en sus educandos las siguientes potencialidades o destrezas:

- Desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental como física.
- Inculcar al niño el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Inculcar al niño el respeto hacia sus padres, de su propia identidad cultural, de su idioma, de los valores nacionales del país en que vive.
- Preparar al niño para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de los sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionalidades y religiosos y personas de origen indígena.
- Inculcar al niño el respeto del medio ambiente natural , y
- Prepara al niño a resolver sus propios conflictos que se presentan dentro como fuera del aula ante las amenazas de la sociedad (p.3).

En fin estos son los desafíos que debe tener todo educador del siglo XXI, donde no solo es enseñar conocimientos científicos va mucho más allá su misión como la de rescatar los valores perdido, enfrentar las amenazas de la sociedad como la delincuencia, drogadicción, prostitución, corrupción y sobre todo a respetar a sus semejantes con

equidad y justicia social; todos estos problemas deben ser enfocados en el aula , partir los conocimientos previos con casos de la realidad en la que se desenvuelven los educandos; esta tarea se ve complementada con el aporte del Ministerio de Educación al preparar a los profesores/as con cursos de formación profesional sobre estas temáticas haciendo referencia a cómo emplear estrategias metodológicas activas que permitan concienciar y llevarlos a la práctica de la resolución de conflictos , solo ahí se podrá hablar de una educación holística es decir integral que es desafío de la educación del presente siglo.

1.1.5. Modelos de Análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de Hainaut, de Cox y deductivo).

El análisis de necesidades es la fase previa de cualquier tipo de estudio que tenga como objeto implantar cualquier tipo de programa o servicio, ya sea en la formación del profesorado, o en la salud mental, tal como considera una catedrática universitaria de nuestro país Carrión Eveling (2005) menciona en su obra una cita del autor Carlos Vasco (1997) quien señala: “ Hasta el trabajo más elemental requerirá alta calificación sobre todo mental, no será tan importante la mano de obra, como cerebro de obra”; entonces con este pensamiento que hace reflexionar de necesidades de modelos se requiere de aportes de autores que busquen detectar problemas de la educación para luego plantear alternativas o propuestas innovadoras a través de teorías de gran validez científica siendo sus contribuciones para este nuevo siglo recobrar el interés por el aporte de nuevas utopías y definir nuevos paradigmas, para que los diferentes representantes de la sociedad diseñen y asuman el desarrollo humano con actitud y valor sensible a las necesidades de los educadores para beneficiar a su propia práctica pedagógica.

A continuación se plantea diferentes modelos de análisis de necesidades, con sus referentes autores y teorías.

Modelo de Kaufman, las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes R. A. Kaufman, (1988)

- Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas de problemas.
- Determinar el campo de la planificación.

- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante (p.58-59).

El presente autor hace referencia que en toda organización para que a futuro se tenga grandes resultados, se requiere realizar un diagnóstico interno para detectar las debilidades a través de un proceso que implica partir de los problemas para luego tomar decisiones que busque estructurar un modelo de mejoramiento con una planificación adecuada en el logro de resultados favorables y comunes a los intereses de una organización en este caso educativo, recalcando que es indispensable realizar un seguimiento permanente a través de evaluaciones periódicas que permitirán detectar a tiempo el cumplimiento de los objetivos trazados.

Modelo de Cox, en la obra del autor Rubio F. (1994) cita al escritor Cox (1987) quien elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente abarca los siguientes aspectos (p.29)

- La Institución,
- El profesional contratado para resolver el problema.
- Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
- Contexto social del problema.
- Características de las personas implicadas en el problema.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Este autor experto en problemas comunitarios o sociales tenía como objetivo primordial mejorar la calidad de vida de la población en donde sus teorías se sustentaba en la supervivencia humana dentro de un mundo llenos de conflictos sociales y consideraba que para poder enfrentarlos hay que estar preparados antes de que el mundo extinga al ser humano; ante tal preocupación propone detectar los problemas de contexto social, es decir origen, tiempo ,lugar y actores involucrados, lo fundamental que propone este escritor es identificar las características personales de cada trabajador en este caso de los docentes, con la finalidad de determinar cuáles son sus fortalezas y que de sus debilidades se transformen en fortalezas a través de estrategias que no hieran los sentimientos de los empleados ,por último la descifrara con qué elemento se cuenta cada Institución era indispensables evaluar en conjunto la identidad educativa; es decir se concluye que empleaba un método Inductiva partir de acontecimientos particulares para llegar a conclusiones generales.

Modelo de Rosett

Pérez (1994) afirma que entorno al análisis de necesidades de formación para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado, toma en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: «De dónde partimos» y «Hacia dónde vamos».
- Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos(p.27)

Su modelo deductivo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado, su ideología era anti conservadora ya que rechazaba aplicar propuestas que beneficiaba los intereses solo de personas que estaban en la dirección de la formación de los docentes sin importar la necesidades de los actores de educación, por lo que propuso en sus tesis partir de situaciones extremas como era el caso de la incomprensión de los maestros, en tal virtud planteó ver la realidad auténtica y desde ahí ver el nuevo futuro con una sólida formación profesional de los educadores pero siempre y cuando de recolecte información de los implicados sobre sus deseos, anhelos, preocupaciones.

Este estudio contribuyó de mucho para adoptar políticas de cambios relacionados en la educación y estimulante para los maestros/as; en fin en comparación con los anteriores autores, se podría considerar por su accionar que fue el más efectivo para realizar un análisis real de la formación y tener una visión más certera de una nueva reforma educativa.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Antes de adentrarnos a una nueva temática que es un poco polémica por abarcar aspectos problemáticos y de cuestionamientos sobre las necesidades de formación; es necesario realizar una breve revisión sobre cómo es concebida la educación en nuestro país hasta hace una década atrás. Al considerarse que la educación ecuatoriana era muy cuestionada ya que se realizaba una serie de experimentos sin dirección lógica aspecto que sin duda fue complejo, pero no difícil, tanto es así que hoy en día se encontró la brújula de orientación hacia donde deseamos llegar que es una educación de calidad y calidez, cuando se conoce los elementos de sus estructura, funcionamiento y perspectiva, pero el asunto se toma complicado cuando nuestros conocimientos no responden a las expectativas del cambio. De ahí que debemos plantear y dirigir una educación crítica, dentro de un proceso integral, sistemático, gradual y continuo que valore las capacidades y los cambios tanto de docentes como educandos.

1.2.1. Análisis organizacional.

Se iniciará el análisis con una cita de un autor especialista en el campo empresarial como es León (2004) quien considera que “Es propio de la naturaleza de las organizaciones, que ellas cambian con el tiempo, y, por tanto, los gerentes por definición tiene que estar tratando de manejar el cambio con una visión proactiva” (p.39).

De acuerdo a lo anterior, la misma supervivencia de una organización puede depender de la forma como adapte la cultura a un ambiente rápido de cambio; dentro de este marco son estrategias que toda organización debería adoptar para el logro de la excelencia educativa en el alcance de los objetivos establecidos por el Ministerio de Educación, según las orientaciones preestablecidas por la visión de la organización.

Por otro lado este modelo analiza los elementos de la organización, del entorno y de su evolución en el tiempo, yendo de lo general a lo particular. Puede servir de base para un diagnóstico de la situación y del funcionamiento de la organización. Por ejemplo, identificar las oportunidades y amenazas que ofrecen los distintos factores del entorno y reconocer las fuerzas y debilidades de cada uno de los elementos que componen la organización.

El cambio organizacional implica la modificación de la arquitectura y comprende los procesos siguientes:

- El planeamiento estratégico que, partiendo del análisis externo (del entorno) y del análisis interno (de la organización), define la estrategia.
- El alineamiento del resto de la organización con la estrategia, lo cual involucra el rediseño de la estructura y el desarrollo de los sistemas que regulan los procesos.

Como se observa este proceso requiere de una planeación estratégica que no es otra cosa que una planeación para largo plazo aproximadamente para 5 años donde se señala las políticas y estrategias a futuro de las organizaciones o Instituciones educativas en este caso se elabora el Proyecto Educativo Institucional; que debe ser construido por todos los actores de la comunidad educativa, en este instrumento se expresa toda la razón de ser y el sueño deseado de ver a la Institución en el sitio más grande a largo plazo, en definitiva es la filosofía de la educación que desea alcanzar con el esfuerzo de todos sus miembros de la organización a la cual pertenece y se identifica.

1. 2.1.1 *La educación como realidad y su proyección.*

Para iniciar, existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje, es decir, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y hacer en cada nivel de su escolaridad, tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos, así pues en una versión del informe McKinsey tomada de otro autor (Mousherd, Chijioke & Barber, 2010) aclara sobre la calidad de los sistemas educativos confirman que tener estándares educativos es un estrategia necesaria para el mejoramiento de un sistema educativo , sin importar cuál sea su nivel actual de calidad [...]

Ahora es necesario realizar un diagnóstico sobre la realidad educativa en nuestro país: no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella; nunca se ha tenido hemos tenido acuerdos nacionales sobre que desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación, ni cómo deberíamos funcionar óptimamente las instituciones educativas, inexistencia de un perfil de salida mínimo común para la formación inicial de los docentes que las universidades y los institutos pedagógicos pudieran tomar como base para preparar sus currículos, otra consecuencia es la falta de claridad acerca de cuáles son los aprendizajes básicos comunes que deberán conseguir todos los estudiantes.

Por otro lado la proyección educativa esta versada en cuanto a dos indicadores de logro: calidad y calidez educativa, para ello el Ministerio de Educación y Cultura, está proponiendo como política de Estado, aplicar reformas educativas a partir de los Estándares de calidad; es así como en la Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

A lo señalado en la parte final del párrafo anterior es indispensable aclarar cómo lograr la calidad educativa en el Ecuador, para lo cual nos apoyaremos en un documento oficial emitido por el Ministerio de Educación (2011) que considera que: un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad.

Se concluye que los estados y las instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad y a “obligar” a los ciudadanos a pasar por ese sistema. Se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella dependen tanto el bienestar individual como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos ya que la educación es algo propio y exclusivo del ser humano.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Los autores: García M. & Ibarra, L. en su obra, cita al autor Robbins, (1998) quien considera que la planeación abarca la definición de las metas de una organización, el establecimiento de una estrategia general para lograr esas metas y el desarrollo de una jerarquía amplia de los planes para integrar y coordinar las actividades. Se relaciona, por lo tanto, con los fines (qué debe hacerse) así como también con los medios (cómo debe hacerse) (p.40).

Chiavenato, (1999) quien comenta que la planeación es la primer función administrativa porque sirve de base a las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y qué debe hacerse para alcanzarlos; por lo tanto, es un modelo teórico para actuar en el futuro. La planeación comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. La planeación determina a dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cómo, cuándo y en qué orden.

Asimismo Robbins, (1998) dice que la planeación se puede definir con mayor profundidad en términos de si es informal o formal. Los factores primarios que diferencian la planeación formal de la informal son la cantidad de documentación escrita y un marco temporal de varios años. Por lo general los planes formales van por escrito y cubren cuando menos tres años en el futuro.

Robbins, (1998) señala que las organizaciones han adoptado la terminología de los analistas financieros quienes describen los rendimientos de las inversiones como de corto, mediano y largo plazo. El corto plazo cubre menos de un año, el mediano plazo cubre de uno a cinco años, y cualquier periodo mayor que cinco años se clasifica como largo plazo.

Haciendo referencia a las metas a corto plazo que son lograrlas de forma inmediata en semanas o meses casi es difícil de concluir por su corto tiempo; mientras que a mediano plazo ya es en un tiempo mayor entre 1 a 2 años, mientras a largo plazo es superior a los dos años hasta 5 generalmente; con esta aclaración, según lo que expresa los autores anteriores sea cual sea su tiempo lo importantes es concebir al ser humano como una persona que busca su desarrollo integral a partir del encuentro de sus tres dimensiones:

intelectual, afectiva y social; por lo que las organizaciones como metas dentro del proceso educativo puede ser concebido como el proceso de compartir una cultura o un conocimiento, con el que se logra el conocimiento, con el que se logra el mantenimiento de la cultura existente en la organización de acuerdo al estilo de gestión de las autoridades del Sistema Educativo nacional.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para que exista una buena oferta educativa no solo es indispensable capacitar a los docentes; sino sus necesidades son múltiples como: recursos tecnológicos, infraestructura adecuada, espacio físico idóneo para ejercitar actividades físicas y lúdicas; material didáctico, buenos salarios para los maestro/as; personal eficiente; en fin se requiere de un compromiso serio de todos sus actores; pero en nuestro país se está incrementando cada año la asignación de recursos del país para la consecución de obras en los centros educativos en todos sus niveles, así pues tiene como meta según consta en el Plan Decenal llegar hasta el 2015 con 6% del P.I.B (Producto Interno Bruto) considerándolo ya como una inversión y no como un gasto.

Tal como lo señala en el Marco Legal Educativo (2012) en el punto número 6 que estipula lo siguiente:

“El nuevo marco legal ecuatoriano protege los recursos destinados al sector educativo. La Constitución en su artículo 165 establece límites a la declaratoria del estado de excepción, y al hacerlo protegerlo fondos del presupuesto nación a dedicado educación, pues prescribe que estos fondos (junto con los destinados a salud pública) nunca podrá ser utilizados para otro propósito” (p.13).

Desde la perspectiva de esta pedagogía una educación de calidad es aquella que crea los medios, el sistema, los procesos, las estrategias educativas para fomentar de modo creativo, eficiente y efectivo del individuo en el desarrollo humano integral. Existen muchos elementos los cuales se planifican al inicio de una institución pero hay tres factores que no pueden faltar:

Funcionalidad: En este punto la administración (Recursos Humanos), es la que se encarga de estructurar una serie de objetivos los cuales determinan los fines de la escuela. Todo ello, con el propósito de organizar, diseñar, implementar, coordinar, evaluar

y actividades que permitan el desarrollo del proceso de aprendizaje garantizando la transformación y la apertura de la comunidad en el quehacer de la escuela al proyectar su acción social y pedagógica en el proceso de formación de ciudadanía.

Eficacia: La eficacia tiene que ver con resultados, está relacionada con lograr los objetivos. La eficacia con la que una institución educativa es administrada se reconoce generalmente como el factor individual más importante en su éxito a largo plazo. El logro de la empresa se mide en términos del logro de sus metas. Es uno de los elementos vitales para la formación de una institución ya que a través de esta los directivos se darán cuenta si vale la pena o no construir dicha escuela.

Modernidad: Las reformas educativas son los medios para incorporar, modificar, cambiar, mover y experimentar estrategias que afectan directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje y en los contenidos curriculares, en este elemento es el ambiente que se crea en estas instituciones en donde como todo negocio da algo para recibir es por ello que se deben de estructurar bien los planteamientos de cada función que se presente, es decir, en el ámbito administrativo se necesitan personas que estén altamente capacitadas para resolver problemas y brindar un mejor servicio en la institución.

“El único Estado estable es aquel en que todos los ciudadanos son iguales ante la ley”, según lo expresaba el famoso filósofo de la Edad Antigua como fue Aristóteles, su principio que debe aplicarse en la edad contemporánea como idea reformadora del cambio educativo, ante tal reflexión es fundamental que los docentes deben estar capacitados con un trabajo profesional de carácter equitativo, sin favoritismo alguno; en las instituciones públicas y privadas deben conservar principios de igualdad y equidad, sin exclusión, sino con inclusión social; ese es el anhelo de la nueva política educativa ecuatoriana, hacia esos nuevos horizontes se debe contribuir con el ejemplo tanto docentes, padres de familia e Instituciones educativas; y amparados como sobreprotegidos por parte del Estado.

1.2.1.4 Liderazgo Educativo.

Iniciaremos el presente estudio aclarando que es liderazgo, apoyándonos en el autor ecuatoriano Mazacón Antonio (2000) quien considera que una organización social o comunitaria, el dirigente, la dirigente, o aquellas personas que están al frente de la misma,

es decir quienes la presiden y dirigen, se preocupan de encontrar los motivos que tiene los miembros de la organización para satisfacer necesidades personales de esos miembros, entonces se está hablando de liderazgo” (p.113).

Entonces el liderazgo educativo se podría deducir que es un proceso de dirigir e influenciar anímicamente a la consecución de objetivos comunes en este caso la calidad educativa , pero con un liderazgo moderno es decir democrático donde seamos parte de resolver problemas y no como el liderazgo tradicional que ha imperado por siglos el de dar órdenes y que cumplan sino mas bien el de animar al resto con el ejemplo de hacer bien las cosas, entonces el liderazgo educativo debe ser compartido con sentido de pertenencia al sistema educativo.

Según Lourdes Munch (2010) sostiene que un “líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento” (p.148). Es decir que a través de sus acciones ayudan a transformar la sociedad en la que viven; es el que brinda confianza, respeto, lealtad para guiar a un determinado grupo de personas.

Para Manuel Guillén Parra (2011) distingue tres tipos de liderazgo:

1. El liderazgo transaccional, que se define como una relación de influencia entendida como intercambio, en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.
2. El liderazgo transformador, identificado como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.
3. El liderazgo servidor, se manifiesta como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que les presta. (p.173).

Lourdes Munch, Emma Galicia, hacen mención a Blake y Mouton que su teoría denominada Grid administrativo presenta cinco estilos de liderazgo predominantes:

1. El autocrático, caracterizado por un alto interés por los resultados y una mínima preocupación por la gente.
2. El paternalista, que hace un gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados.
3. El burócrata, que no se compromete y que desea conservar su puesto.

4. El demócrata, permite conciliar, es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados.
5. El liderazgo transformador, que se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente, quien soluciona de manera abierta los problemas.

Para Susana Jiménez, Félix Patiño(2010), manifiestan que “el estilo de liderazgo más adecuado es el situacional puesto que depende de factores tales como el tipo y tamaño de la institución educativa, la etapa de crecimiento por la que atraviesa, la cultura y el clima organizacional, la complejidad de las funciones, la madurez del grupo y la experiencia del líder, y que el dirigente debe poseer el criterio , los conocimientos y las habilidades para dirigir las instituciones educativas según las necesidades”.(p.154).

Según el aporte que dan los autores mencionados en cuanto a sus semejanzas coinciden que el liderazgo es la acción de dirigir y orientar a sus seguidores o miembros de una organización bien definida por sus principios o costumbres, donde sus metas es encontrar el bienestar común; y que como líderes que pretendemos ser debemos utilizar el mejor estilo de liderazgo dentro de nuestras instituciones, respondiendo a las diversas necesidades que podamos encontrar.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, Regulación).

El Ministerio de Educación y Cultura crea el nuevo bachillerato ecuatoriano, según consta en el acuerdo ministerial No-242-11, expedido con fecha 5 de julio 2011 en el cual se destaca como propósito, ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes:

- a) En la vida y la participación en una sociedad democrática;
- b) Con sus estudios postsecundarios; y
- c) El mundo laboral y del emprendimiento.

Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado o Tronco Común).

Los nuevos bachilleres con la presente reforma al concluir sus estudios pueden optar por inscribirse en carreras universitarias de su agrado de acuerdo a sus capacidades

desarrolladas durante los años de estudio en educación Básica y de bachillerato; por otro lado la desventaja que otorga esta nueva modalidad es que los estudiantes deben obtener altos puntajes en la pruebas de admisión para el ingreso a la universidades y en algunos casos la propia Senacyt impone a los estudiantes seguir carreras que nos son de su complacencia, sin embargo por el puntaje alcanzado debe sujetarse a las normativas implementadas por el organismo responsable en la selección de estudiantes; por lo expuesto esta innovadoras políticas a futuro deben reformularlas para garantizar una educación que satisfaga los intereses de los bachilleres.

Características

La educación secundaria, como parte del sistema educativo, debe conservar los componentes básicos curriculares; al respecto el autor Huerta M. (2002 p.10-11) considera que debe presentar las siguientes características:

- Los Ejes curriculares, como conceptos que contiene la intencionalidad que el sistema educativo propone y tiene una naturaleza axiológica:
 - ✓ Identidad personal, social y cultural.
 - ✓ Conciencia democrática y ciudadana
 - ✓ Cultura innovadora y productiva
- Los contenidos transversales, que viene a ser temas problemas, referidos al contexto sociocultural, que permite al estudiante trascender a nuevas situaciones de su vida cotidiana .Puede ser atendidos por:
 - ✓ Genero
 - ✓ Ecología y medio ambiente
 - ✓ Derechos humanos
- Áreas de desarrollo, son una propuesta de organización orientada hacia la integración de los contenidos de los aprendizajes; es decir una visión de integrar los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

A lo señalado se complementa con las características que presenta el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano que según consta en Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural , publicado bajo el registro oficial No-12-41 con fecha 19 de julio del 2012; donde se considera que.

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

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

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

Demandas de organización

Tomado de la página del Ministerio de Educación del Ecuador, los módulos de formación técnica se desarrollarán en los 3 años del BGU, en los tiempos establecidos dentro de su estructura; esto es, 10 períodos en el primer año, 10 en el segundo y 25 en el tercero.

Para la distribución de los módulos en los 3 años del Bachillerato, se ha realizado un análisis pormenorizado de cada uno de ellos y se ha determinado, con criterio didáctico y en consenso, su secuenciación y carga horaria semanal. En los casos en que los módulos deban desarrollarse en más de un año de estudio, se ha procurado que cada una de las partes en que se dividen mantenga las características de la estructura modular, esto es, ser una unidad formativa integral a fin de no desarticular el enfoque de la formación por competencias.

Por la estructura que tiene el BGU y el tiempo disponible para la formación técnica, se ha previsto desarrollar el módulo de FCT en horario extra, preferiblemente en las vacaciones entre el segundo y tercer años de Bachillerato. Su duración es de 160 horas, equivalente a 4 semanas de trabajo en una empresa o institución colaboradora.

Regulación

La Reforma Educativa es eje básico de la construcción de nuestro Estado Nación. Tenemos que pensar en ella en el largo plazo, con grandes objetivos, metas y ambiciones, con una perspectiva que cubra no una sino varias generaciones de ecuatorianos y ecuatorianas. Pero, al mismo tiempo, debemos afrontarla con decisiones

oportunas y acciones de todos los días, sin dejar para mañana lo que tenemos que hacer ahora.

La aplicación y profundización de la Reforma Educativa no debe ser considerada como iniciativa de un gobierno o un sector determinado, sino como una política de Estado, consagrada en la Constitución, cuyo éxito demanda el concurso de todos los sectores de la sociedad, especialmente de los que integran el sistema educativo. Por ello, el Gobierno Nacional y el Ministerio de Educación y Cultura están dando pasos para avanzar en el proceso de cambio de la educación ecuatoriana y para su avance efectivo, no bastan los esfuerzo oficiales, se requiere un gran consenso de todos los actores del proceso educativo y la sociedad en su conjunto.

La Reforma Educativa Integral recoge los aportes que se han dado en América Latina y en la Comunidad Internacional. Por ello, en la base de la propuesta están principios educativos generales, de aplicación universal, que deben ser creativamente pensados desde nuestras realidades nacionales. Estos principios, son aquellos que la UNESCO que en 1996 publicó el informe de Jacques Delors, quien ha considerado como pilares de la educación. Podemos enunciarlos de esta manera:

- Aprender a conocer
- Aprender a hacer
- Aprender a vivir juntos
- Aprender a ser

Con los principios generales como referente fundamental vamos a profundizar el proceso de la Reforma Educativa en el Ecuador. Esta, como se he subrayado ya, debe ser integral y abarcar en todos los niveles y modalidades de educación del país; tal como lo expresa los autores Almeida Orlando & Magallanes María (2003) al referirse a cuatro pilares fundamentales de la educación, quienes resaltan que para cumplir la regulación de educación debe tornarse en cuatro aprendizajes fundamentales “ aprender a conocer , es decir adquirir los instrumentos de comprensión ; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas, por último aprender a ser, como proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores” (p.15).

Todos estos estilos de aprendizaje, concuerdan en formar integralmente al individuo en cuanto a sus saberes de ser persona, esa es la regulación de la educación, que está centrada en el perfil de los estudiantes, que es el eje de formación en la educación del siglo XXI.

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

LOEI

La Constitución de la República, en su artículo 26, determina que “la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir”.

Según la autora ecuatoriana Guachamin W. (2011) a lo acotado anteriormente resalta que el Buen Vivir o Sumak Kawsay es una forma ancestral de pensar y vivir, Sumak que quiere decir lo hermoso, lo bueno y Kawsay significa vida digna, en armonía (Ariruma Kowii, 2010) y equilibrio con la naturaleza, el ser humano, el universo y los ancestros [...] que orientan el modo de vivir y garantizar el bienestar de las personas, la familia y la sociedad” (p.40).

De acuerdo al artículo 344 de la Carta Suprema, suplemento del Registro Oficial 417 del 31 de marzo de 2011; define los principios y fines que orientan la educación en el marco del Buen Vivir, de la interculturalidad y de la plurinacionalidad, y contiene la regulación esencial sobre la estructura, los niveles, las modalidades y el modelo de gestión del Sistema Nacional de Educación.

El autor Posner G (1998) quien destaca que “es un proceso educativo, una secuencia de procedimientos hipotéticos (bajo cierto enfoque epistemológico y ciertos criterios de enseñanza que solo pueden comprenderse y comprobarse en una clase” (p.26).

En este sentido, el currículo es siempre hipotético, cada vez necesita ser comprobada en su contenido, en su factibilidad, no en el hecho de repetir conceptos sino de desarrollar procesos de construcción de los mismos por parte de profesores y estudiantes; este el fin que persigue el currículo nacional del país.

LOEI Art. 10.- Adaptaciones curriculares. Los currículos nacionales pueden complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación, en función de las particularidades del territorio en el que operan.

Para reforzar esta propuesta es indispensable contribuir con el autora Lizcano C. (1997) quien destaca que “ los contenidos son medios para lograr los objetivos y éstos ha sido definidos con base en los fundamentos del currículo , debe responder las necesidades de los alumnos para quienes se planea dicho currículo, sin dejar de lado conocimientos que amplié el bagaje cultural de los educandos” (p.268) ; en conclusión podemos afirmar, por una parte, que los contenidos del currículo no son simplemente los aspectos teóricos señalados como temas del programa, y por otra, que son medios para alcanzar los objetivos y no fines en sí mismos.

LOEI Art. 14.- En el numeral 1. Los Estándares de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos; 2. Los Indicadores de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y, 3. Los Indicadores de calidad de la educación, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación

LOEI Art. 17.- Funciones y atribuciones. Son funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa las siguientes: Construir y aplicar los indicadores de calidad de la educación y los instrumentos para la evaluación del Sistema Nacional de Educación, los cuales deben tener pertinencia cultural y lingüística, deben estar basados en los estándares e indicadores de calidad educativa .

LOEI Art. 18.- Políticas nacionales de evaluación educativa. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de evaluación del Sistema Nacional de Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Plan Decenal.- Según consta en el documento oficial del Ministerio y del Consejo Nacional Educación (2007:6,7) son las siguientes:

- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- 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.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- 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 (Producto Interno Bruto)

En conclusión se puede inferir que con las políticas educativas ejecutadas desde hace siete años atrás se ha conseguido resultados favorables para la educación del país; donde con un presupuesto económico alto se ha logrado ejecutar grandes inversiones y con excelentes resultados; así pues extenderse la cobertura de la educación en todos sus niveles para las clases más vulnerables con los mismos derechos y obligaciones ; lo más rescatable es la readecuación de aulas con infraestructuras debidamente equipadas; el incremento de sueldos a los educadores , capacitación permanente y reconocimiento a los méritos profesionales.

1.2.1.7 Análisis de la persona.

1.2.1.7.1 Formación Profesional

Según la LOEI Art. 328 la capacitación y el mejoramiento docente son funciones permanentes del Ministerio de Educación, destinadas a lograr la actualización del magisterio para asegurar un eficiente desempeño en el cumplimiento de los fines de la educación nacional.

Según el autor Huerta, M. (2002) considera que: “con el enfoque metodológico constructivista permite a los docentes sustituir las viejas prácticas, basadas en la exposición memorística de contenidos; cambiando de rol el educador al convertirse en guía y mediador de los aprendizajes donde los estudiantes es el participante para orientarlo a que pueda aprender por sí mismo, “aprender a aprender” (p.73).

Con este enfoque lo que se aspira es cambiar de estructura educativa tradicionalista por una innovadora propuesta como el constructivismo que está basada en un conjunto de componente teóricos como el aprendizaje significativo, las inteligencias múltiples, la teorías de las zonas de desarrollo, la integración de valores, la autoestima, los métodos activos, el trabajo interactivo, las estrategias meta cognitivas, siendo este modelo las bases teóricas y tecnológicas del quehacer educativo actual que rompe barreras descontextualizadas de nuestra realidad educativa.

1.2.1.7.1 Formación Inicial.

El Ecuador, honrando los compromisos internacionales destaca el papel que deben desempeñar las autoridades educativas en la definición de políticas públicas intersectoriales a favor de la niñez y reafirma el valor de la educación inicial, como etapa fundamental para el desarrollo de la personalidad, el logro de una educación de calidad para todos y para la construcción de la ciudadanía de niños y niñas. Al respecto la autora Lizcano Carmen (1997) señala que: “el niño no es un ser hecho, sino un ser por realizar, que forma parte de una historia y cuyo comportamiento está influido por leyes psicológicas que debe desarrollarse a temprana edad” (p.163)

Por ello el Ministerio de educación según su decreto No- 1786 con fecha 29 de agosto del 2001 hace énfasis a que la estructuración del nivel de educación inicial para niñas y niños, menores de cinco años, con el fin de alcanzar un desarrollo óptimo en sus capacidades y habilidades naturales, especialmente de aquellos niños en situación de riesgo.

El nivel de educación inicial es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertinencia a la comunidad y región de los niños y niñas desde los tres hasta los cinco años de edad.

1.2.1.7.1.2 Formación profesional docente.

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. Tal como destaca el autor Colom & otros (2002) que “una profesión se concibe como una carrera o un programa de estudios para acometer la formación inicial de quienes se incorporan en ella [...] la formación inicial del profesorado es fácil deducir que se tiene de la necesidad de formación específica queda claramente determinada en los docentes de los primeros niveles educativos, mientras que en la secundaria y en la universidad sigue preponderando el criterio de que el conocimiento de la materia objeto de especialización es principal [...] ” (p.185).

El art. 112 de la L.O.E.I sobre el Desarrollo Profesional considera que es “un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación [...] que además conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias” (p.35).

Con esta propuesta que está ejecutando el Ministerio de Educación con el “Sí Profe” Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo encargada de la formación continua dirigida a los docentes fiscales y fiscomisionales desde el año 2008 ha constituido en un derecho y obligación de todo docente y en una responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros educativos actualizar la pedagogía y didáctica de los educadores aún mas de los que inician en esta ardua tarea de enseñar, permitiendo el desarrollo flexible de planes de reforma como el que lleva adelante una red de colegios mediante convenio entre el Ministerio y la Universidad Andina Simón Bolívar .

1.2.1.7.1.3 Formación técnica.

En esta época que se habla de cambios o reformas educativas es indispensable que por su vocación debe estar a la par del avance tecnológico y pedagógico exigencias del siglo XXI ante un mundo denominado era de la revolución del conocimiento; al respecto el autor Arancibia M & otros (2008) considera que : “Mejorar la calidad de los programas de formación docente aparece como uno de los objetivos prioritarios de la actual política

educativa en todos los países de la región, a través del componente de Fortalecimiento de la Profesión Docente y, segundo, en la configuración de un Marco para la Buena Enseñanza, como instrumento socialmente validado, y que orienta la Evaluación de Desempeño Docente” (p.47).

Por otro lado el Ministerio de Educación y Cultura, según su decreto No- 1786 con fecha 29 de agosto del 2001, plantea como principio general para el desarrollo de la formación la aplicación de una educación general para el trabajo, lo siguiente:

- Preparación para la comprensión y manejo del mundo socioeconómico y laboral nacional
- Formación polivalente con el propósito de habilitar para el desempeño en una familia de ocupaciones.
- Articulación entre la escuela técnica y las profesiones
- Fundamentación del proceso enseñanza-aprendizaje en el reconocimiento y respeto a las diferencias individuales y en función de él.
- Propender al desarrollo armónico del pensamiento y la acción por el tratamiento del trabajo teórico y práctico.
- Reafirmación del carácter democrático de la Educación Técnica.
- La propuesta considera que es imprescindible optimizar los requerimientos de infraestructura física de los planteles

En conclusión la docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento de los centros educativos que permita el desarrollo pleno de las potencialidades y capacidades de los educandos ese es el nuevo reto del maestro innovador y actualizado de acuerdo a la realidad en que se desenvuelve.

1.2.2 Formación continua.

D.Hargreaves(1994), dice los siguiente: “Se recibe con buenos ojos a los nuevos docentes, pero se los deja solos; la educación y el entrenamiento queda a la elección individual, por lo que llega a los más ambiciosos y a quienes menos los necesitan; la mayoría de las iniciativas de educación y entrenamiento durante el ejercicio profesional adoptan la forma de cursos, tienen lugar fuera de las instalaciones de la escuela y

benefician al individuo: no surgen de las necesidades institucionales ni existen mecanismos para divulgar los resultados dentro de la escuela”(p.430).

Así pues la última etapa de cambios institucionales arranca en Abril de 2008 en que el Gobierno del Presidente Rafael Correa, a través del Decreto Ejecutivo N° 1011 amplía la misión del IAEN para que opere como la Escuela de Gobierno y Administración Pública del Estado y como un centro especializado en análisis estratégico.

En la búsqueda de su cumplimiento el CEC-IAEN, establece relaciones interinstitucionales con diversas entidades del sector público.

Objetivos

- Implementar acciones genéricas de capacitación que buscan la unificación de criterios sobre conceptos y procedimientos en la gestión pública.
- Desarrollar un modelo de capacitación y educación continua sobre la base del desarrollo de las dimensiones afectiva, praxitiva y cognitiva que respondan a las necesidades y competencias de las instituciones del sector público.
- Impulsar procesos de innovación en la capacitación con la aplicación de las nuevas tecnologías.

El CEC-IAEN, en sus áreas de capacitación, organiza cursos estándares de 32 horas que, generalmente, se llevan a cabo durante 4 días a tiempo completo. Sin embargo se ha desarrollado para atender las necesidades de las instituciones del Gobierno Central, horarios de trabajo alternativos que se ubican en tiempos marginales a la jornada de trabajo diaria, con ello pretendemos dar mayores facilidades para promover la capacitación. Al respecto se cumple un adagio popular que dice “un empleado ya no necesita saber un poco de todo” sino “saber mucho de poco” lo que se deduce que mientras más profundo el conocimiento más valioso es.

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

La formación del profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, tal como lo expresa los autores Grau S., Gómez L.&

Perandónes T., quienes en su obra citan al escritor Clark (1995) en donde hace referencia que, “La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación” (p.3)

Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación del aprendizaje, tal como lo señala el autor Izquierdo E. (1997) “Una persona aprende cuando se plantea dudas, formula hipótesis, retroalimenta para luego llegar a conclusiones parciales, manipula objetos, verifica en la práctica sus conclusiones” (P.62)

Entonces se podría considerar que aprender no significa recepción ni repeticiones mecánicas, sino que el estudiante reaccione sobre las situaciones de conocimiento, contenidos, habilidades, destrezas, actitudes, sentimientos, al considerar que el que aprende es un ser humano y no un objeto.

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

La labor del docente es primordial en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para lo cual es fundamental hablar que para llegar a ser un verdadero maestro como filosofía de educar, hay que seguir un proceso que inicia con una vocación, por lo manifestado es menester profundizar esta temática con el aporte de varios autores que profundizan este estudio desde un punto de vista educativo y social; es como en la revista electrónica Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo (2012) en su propuesta hace referencia al autor Díaz-Barriga A. (1988) quien considera que la formación del docente se ejecuta en tres momentos:

- Cursos aislados los cuales se encargaron de dar un instrumental para el quehacer docente. En ellos se incorporaron las tecnologías, educativas, las técnicas y las actividades a desarrollar.

- Cursos integrales en ellos se pretendía reemplazar los cursos aislados por programas de capacitación de tipo integral con especialización docente abarcando las técnicas y la comprensión de la docencia.
- Cursos de posgrado que pretendían la formación docente con una idea integral de la educación.

Para concluir no se debe dejar pasar por alto que la enseñanza es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda su vida. Esto significa que, entre otras cosas tienen que entenderse como elementos integrantes de la formación docente: el reclutamiento de quienes hayan culminado la secundaria completa o tengan calificaciones equivalentes antes de iniciar su formación como docentes, una formación inicial a nivel universitario previa al ejercicio profesional, una fase de inducción o introducción a la carrera y el desarrollo profesional de los docentes a lo largo de su vida profesional.

1.2.2.3 Características de un buen docente.

La enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos. Tal como lo expresa en el artículo periodístico de *Universia* donde se toma un extracto de la revista *World Economic Forum* (17/07/2012) que: “Ser maestro implica ser el responsable de moldear las mentes de los estudiantes, los pensamientos del futuro”. Las cinco características de los maestros más eficaces son:

- Una mente abierta, aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro.
- Flexibilidad y paciencia las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante.
- Dedicación ser profesor genera grandes beneficios como el tener vacaciones y aprovecharlas para asistir a seminarios de enseñanza
- Actitud positiva Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.
- Altas expectativas un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

Por lo que no obstante, si se posee todo lo que se necesita para ejercer este oficio, la enseñanza sin duda puede tornarse en una carrera muy gratificante llena de

oportunidades para el desarrollo personal y profesional, aspectos que otras ocupaciones no lo permiten. Además se concluye con una reflexión muy importante en la vida de un maestro: “Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

1.2.2.4 Profesionalización de la enseñanza.

La formación profesional y las profesiones más asentadas atraviesan un período de crisis profunda. Entonces es necesario partir de una afirmación del autor Perrenoud (2004) quien define a los profesionales como aquellos “quienes mejor pueden saber lo que tienen que hacer y cómo hacerlo de la mejor forma posible”. (Página 11) por lo expresado lo que se pretende según este experto en educación que el movimiento de profesionalización trata de renovar los fundamentos epistemológicos del oficio docente en los siguientes aspectos:

- En su práctica, los profesionales deben apoyarse en conocimientos especializados y formalizados
- Estos conocimientos especializados deben adquirirse a través de una larga formación de alto nivel en la mayoría de los casos, de naturaleza universitaria o equivalente.
- Aunque puedan basarse en las llamadas disciplinas científicas "puras", los conocimientos profesionales son esencialmente pragmáticos
- En principio, sólo los profesionales, a diferencia de los legos y de los charlatanes, poseen la competencia y el derecho a utilizar sus conocimientos
- Esto significa también que sólo los profesionales son capaces de evaluar, con plena consciencia, el trabajo de sus colegas.
- Esos conocimientos exigen también autonomía y discernimiento por parte de los profesionales; es decir, no se trata sólo de conocimientos técnicos a base de modelos, cuyos modos operativos estén codificados y sean conocidos de antemano, por ejemplo, en forma de rutinas, de procedimientos o incluso de recetas.

Con este preámbulo sobre la profesionalización de los docentes, es indispensable aclarar con el aporte brindado por el autor Perrenoud (2004) quien resalta que la profesionalización Docente apunta a desarrollar la parte profesional en el proceso de

formación de profesores más allá de lo disciplinario, otorgándole una mayor importancia al “dominio teórico y práctico de los procesos de enseñanza y aprendizaje”. (p. 10).

En la línea de lo citado anteriormente respecto a profesionalización de la enseñanza va mucho más allá de enseñar en lo teórico y práctico; sino más bien de que el maestro cree un espacio o clase interesante, novedosa, divertida y amena; capaz de despertar el interés de los educandos para ello es preciso que los maestros se profesionalicen en estrategias metodológicas activas como nuevo reto de la educación del siglo XXI

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

Tal como manifiesta el autor Colom A. & Otros (2002) considera que, “la dinámica de los cambios sociales, científicos y técnicos convierte a cabo de algunos años en obsoleta toda preparación, por compleja que sea. La profundización y la actualización permanente se presenta, pues, como un requisito imprescindible de toda profesión” (p.186)

Entonces se infiere que toda formación permanente constituye un derecho y obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las administraciones educativas y de los centros educativos que son necesidades imperiosas para mejorar el estilo de vida de los educadores y del estudiantado.

Este enfoque favorece la descripción y explicación de hechos sociales, para construir y demostrar una teoría, tal como lo considera Hernández (2006) que los principales hallazgos son la correspondencia existente entre conocimiento del programa Enciclopedia, la frecuencia en el uso del equipo y nivel de capacitación, así como elaboración de materiales didácticos y habilidades tecnológicas, estas relaciones permiten dar respuesta a la pregunta planteada para esta investigación que se aclarará más adelante.

Las tecnologías de la información y la comunicación- tic en los procesos formativos

Bernard, Poole en su obra “Tecnología Educativa” (1999), señala que “la importancia de la Tecnología Educativa es ayudar a los profesores al incorporar la tecnología informática al

currículo educativo. La nada despreciable inversión de tiempo y esfuerzo, no digamos de dinero, que se está realizando dentro de las escuelas para lograr dicho objetivo es un fenómeno relativamente [...] una inversión tan importante presupone un acuerdo previo de que la enorme cantidad de aplicaciones que tiene esta tecnología significa una mejora respecto a metodologías ya probadas y que han demostrado ser válidas". (p.2).

Entonces se puede deducir que lo más importante para el educador, no es conocer la gran cantidad de tecnologías avanzadas que existen y copiar los modelos pedagógicos que ellas sugieren sino, más bien, aprender a identificar en los audiovisuales cuales se ajustan verdaderamente a los objetivos del medio y como aprovechar los recursos mínimos de que disponen nuestros colegios para el logro de los objetivos pedagógicos óptimos con ayuda de las TIC,s.

La Técnica DAFO aplicada a la formación docente on line

La técnica DAFO o más conocida como FODA; es un instrumento aplicada en los centro educativos como forma de diagnosticar la situación en la que se atraviesa para que a futuro mejorar las Debilidades y superar o enfrentar las Amenazas; al respecto en la Serie Pedagógica del Ministerio de Educación (2002) resalta que "el diagnóstico estratégico es el análisis de la situación actual de la Institución, en su interior y en su entorno. Es una especie de auditoría interna y externa de la Institución" (p.21).

Los docentes son parte de una Institución y que es uno de los actores principales en el proceso educativo llegó el momento de aplicar la técnica DAFO para realizar una "radiografía pedagógica" de la labor educativa del docente determinando su Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades tomando en consideración el uso de la las TICs como parte de su formación profesional.

Por otro lado ya desde el punto de vista tecnológico los autores Colás P. & Pons J. (2003) consideran que la técnica DAFO responde a las siglas de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. Es una técnica que se aplica en los estudios prospectivos sobre dinámicas sociales participativas.

Mediante esta técnica se pretenden tres objetivos básicos de aprendizaje:

- Realizar un diagnóstico de la situación de su centro en relación con las TICs.

- Crear una red temática de profesores de Educación Física para el desarrollo de aplicaciones de TICS en los Centros Educativos.
- Elaborar una propuesta de innovación y desarrollo de las TICS en los centros educativos.

Entonces se puede concluir que la educación es un proceso de perfeccionamiento internacional coadyuvando por la influencia sistematizado del educador dentro de un contexto socio – cultural, es decir, como un proceso interior y dirigido de forma intencional por otro e influido por el medio al cual podríamos caracterizar como una sociedad tecnificada al afirmar que la educación en estos momentos está ligado al desarrollo tecnológico por lo manifestado el docente debe realizar una introspección y retrospección de sus fortalezas y debilidades que es de carácter interno y luego un análisis de tipo externo

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo que es sinónimo de “líder” expresión de orientador, guía, emprendedor de cambios; al respecto los autores Correa Sonia & otros (2003) consideran que: “Es un buen gestor del tiempo y las acciones los que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe, que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones” (p.2-3).

Por otro lado el Ministerio de Educación (2011) destaca que: “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. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes” (p.10).

Según la nueva propuesta educativa del Ministerio de Educación pretende optimizar a los gestores educativos para que coadyuve en la formación integral de los educandos para reformar una sociedad más justa, equitativa, democrática y solidaria; ese es el deber del gestor u orientador que motive a sus docentes a alcanzar las metas trazadas por el sistema educativo menciona las siguientes características de un buen directivo desde el punto de vista de su desempeño desde el punto de vista de estándares de calidad:

¿Qué hacen los mejores directivos?

Las prácticas de los mejores directivos se pueden categorizar en las siguientes cuatro áreas: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar (p.11-12).

Por lo expuesto la revolución educativa vigente en el país aspira que se cumpla con los estándares de desempeño del gestor o directivo es ser competente; es decir, donde las prácticas de gestión y liderazgo deben estar positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Estas acciones fructíferas serán reconocidas por su comunidad y sociedad en general.

1.2.3.2 La función del docente.

Al respecto en un documento oficial mediante decreto oficial No.1278 del Ministerio de Educación de Colombia (2002) da a conocer que “ La función del 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”

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" en meramente explicar unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles sino que hay que ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y activas que fortalezca el aprendizaje de los educandos, ese el éxito que debe lograr el educador del siglo XXI.

Al respecto es indispensable conocer lo que propone el Ministerio de Educación del Ecuador en su documento oficial denominado, Estándares Educativos (2011: 11-12) donde hace referencia en que debe cumplir los docentes para ser de calidad:

En cuanto a su preparación:

- Conocer el área de saber que enseña.
- Saber cómo enseñar la asignatura
- Saber cómo enseñar en general y como aprender las personas.

Prácticas relacionadas a los estudiantes:

- Diseñar clases efectivas que se organizan en unidades coherentes
- Planificar para ser un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje.
- Seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada.
- Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje
- Monitorear el progreso y logro de los estudiantes
- Asegurar que los estudiantes aprendan de manera activa e interactivas
- Guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión
- Motivar e involucrar a los estudiantes
- Establecer y mantener buenas relaciones con los estudiantes.

Prácticas relacionadas a la comunidad educativa:

- Participar en el desarrollo profesional continuo, alineado al currículo y enfocado a la enseñanza.
- Realizar investigación, desarrollar practicas, ideas, métodos y materiales nuevos
- Relacionarse bien con sus colegas
- Reflexionar sistemáticamente sobre su labor y a partir de eso, mejorar su enseñanza

Por lo expuesto es indispensable que durante su procesos de formación exista tres procesos la de preparación al docente, la ejecutar practicas dentro del aula y obtener

resultados favorables de lo aprendido. Así los autores Colom Antoni J. & otros (2002) menciona que, “la diferencia básica entre el profesorado y otros colectivos de profesionales de la educación es que tiene responsabilidad directa en la instrucción cultural de los alumnos, lo que comparta ejercer las tareas docentes, la tarea de enseñar, es solo una de las necesarias para conseguir la educación integral de los educandos” (p.190).

Por lo señalado por los autores mencionados anteriormente se podría considerar que las actividades más sobresalientes que debe cumplir el docente entre sus funciones más destacadas se encuentra en las estrictamente docentes, las tutoriales, las de vinculación con la comunidad educativa y las de formación e innovación pedagógica y la función más propiamente didáctica se inicia con la planificación curricular, esto es la anticipación de las actividades que se llevaran a cabo.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Las relaciones padres e hijos son fundamentales para evitar la inestabilidad y la incertidumbre que inquietan a jóvenes y niños en este mundo de rápidas transformaciones, dando como resultado la despersonalización de los seres humanos.

Es así como el autor González A. (1996) destaca que: “la escuela transmite a cada generación saberes y valores de la generación anterior al igual que la familia que complementan con el desarrollo de destrezas más valoradas y exigidas socialmente de esta forma la enseñanza contribuye objetivamente a consolidar la estructuras existentes y a formar individuos preparados para vivir en la sociedad tal como es, adaptándoles a sus roles sociales” (p.264).

Por lo manifestado anteriormente se ratifica sobre la importancia del rol de padres de familia y del valor de la educación que ellos ofertan en el hogar y en la escuela determinando características fundamentales en la personalidad de los hijos, cuya función de educadores la deben ejercer de manera protagónica, dinámica y eficaz; a la vez que les invita a sentir la necesidad de innovarse, con la finalidad de que su enseñanza se encuentre a la misma altura del grado evolutivo de la sociedad.

1.2.3.4 La función del estudiante.

En el marco actual los alumnos dejan de ser personajes que reciben una formación puntual que les capacita, para convertirse en elementos activos que puedan responder a las demandas de la sociedad en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades. Tal como hace énfasis en el libro del grupo *Santillana* en donde se cita a la autora Krishnamurti J. (2008) quien expresa que “cuando el maestro y el alumno se hallan comprometidos en comprender realmente la verdadera importancia de la relación, entonces están estableciendo [...] una verdadera relación entre ellos [...]. Ciertamente, la función de una escuela es ayudar al estudiante a despertar su inteligencia y aprender la inmensa importancia de la verdadera relación” (p.21)

Se puede concluir que los docentes y estudiantes comparten gran parte de su tiempo de su tiempo cotidiano en un aula: un tiempo un espacio donde la finalidad ideal mutua es aprender y enseñar, perfeccionarse y alcanzar nuevas metas. Sin olvidar que la responsabilidad es compartida.

A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación. En este aspecto el autor Huertas M. (2002) en su obra menciona el rol del alumno para que la actividad del aprendizaje le resulte significativa, debe tomar las siguientes reglas:

1.- Disfruta lo que hace:

- Trabaja voluntariamente, sin necesidad de ser obligado
- Manifiesta entusiasmo o satisfacción por la tarea
- Expresa alegría al trabajar
- No manifiesta cansancio ni aburrimiento
- Continúa trabajando sin importarle la hora ni el esfuerzo

2.- Se concentra en la tarea:

- Pone atención en lo que hace
- No sustituye su actividad por otra
- Expresa desagrado al ser interrumpido
- La presencia del maestro no le incomoda

3.- Participa con interés:

- Hace preguntas expresando curiosidad
- Hace propuestas o tiene iniciativa

- Opina dando sus conclusiones o hipótesis
 - Relata experiencias o conocimientos previos
- 4.- Interactúa con agrado:
- Comparte con agrado responsabilidades con sus compañeros
 - Trabaja activamente en sus grupos
 - Conversa con sus compañeros sobre la actividad
 - Puede pedir ayuda para resolver alguna actividad
 - Puede ayudar en sus tareas a sus compañeros
- 5.- Se muestra seguro y confiado:
- Puede expresar enojo pero no con temor cuando se equivoca
 - Se expresa verbalmente con libertad
 - Resuelve dificultades con ideas originales
 - Hace más de lo que se les pide.
 - Muestra su trabajo con naturalidad (p.78-79).

En conclusión este aprendizaje debe ser logrado por el alumno, con su propio esfuerzo, quien debe poner voluntad para aprender, debe estar motivado para aprender, debe realizar actividades de aprendizaje. De este modo se producirá un aprendizaje consciente, con significado propio y cuya importancia sea advertida oportunamente por el docente. Por esta vía, los alumnos que aprenden llegarán a los más altos niveles de calidad del aprendizaje; para cumplir con estas funciones es complementado por el trabajo de los docentes quien es el mediador de su proceso de formación.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Enseñar y aprender; según la autora Carrión E, (2005) cita en su obra que “Enseñar es una ciencia y arte, los maestros son en rigor médiums entre los sabios y los estudiantes .La tarea del profesor trae consigo sacrificios, trabajo, esfuerzo, tristeza, lagunas frustraciones pocas pero intensas satisfacciones cognitivas y asociativas” (p.125).

La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples.

La misma autora, considera que Aprender “requiere de energía mental en grandes cantidades de los estudiantes y para ello necesita, tres motivaciones para aprender: cognitiva, asociativa y yoica” (p.125). En conclusión a lo anteriormente expuesto, la tarea por excelencia del buen maestro es la movilización de dichas motivaciones, colocándolas al servicio de la enseñanza; en la actualidad los mejores maestros privilegian la calidad sobre la cantidad de enseñanzas, constituyendo una tarea ardua, compleja y lenta. Aquí vale la pena recordar lo que dijo Piaget” los sabios aprenden pocos asuntos, pero con enorme profundidad”.

Una cita de un artículo de Lars Bonell García (2003) que titula: método, como conseguimos que las personas aprendan, en el cual plantea que la construcción de un método personal es factible y hasta razonablemente fácil, siempre y cuando:

- El verdadero aprendizaje, el significativo, debe aportar al desarrollo cognitivo de las personas
- Es preciso promover conflicto o desajustes entre lo que el estudiante sabe y lo que va aprender.
- Debemos establecer claramente los motivos ventajas de los estudiantes para aprender algo nuevo.
- Todo aprendizaje debe estar contextualizado tener sentido para el estudiante, no hacer por hacer de forma mecánica.
- Resulta fundamental promover el inter-aprendizaje, el compartir experiencias y reflexiones entre estudiantes.
- Nuestra función es mediar el aprendizaje, facilitarlo, ayudar a que los estudiantes logros que solos no podrían.

Al respecto el educador de hoy debe ejercer una acción en el educando por medio de una materia utilizando diferentes métodos activos y una didáctica interactiva elaborando materiales interesantes, novedosos que despierta el interés de los educandos por aprender, de esta manera evitar que las clases sean desmotivantes, pasivas, rutinarias y sobre todas aburridas.

Así lo considera el autor Louis Not (1997) lo cual señala : “Los métodos pedagógicos definen el proceso según el cual se organizan y desarrollan las situaciones educativas” (p.9); por lo tanto, si el rol del educador es ayudar a los estudiantes a construirse como personas, es responsabilidad del maestro a instaurar un buen vinculo que les provea de

todos los aportes positivos posibles, como el de formar a estudiantes como seres humanos para lo cual es indispensable mirarle, escucharlo, hacer un esfuerzo por comprenderlo, dejarle hablar, expresarse y pensar libremente esa es su principal misión educativa.

Se concluye que para conseguir verdaderos aprendizajes se debe aplicar métodos activos que permitan las construcciones mentales y promuevan el desarrollo de nuestros estudiantes sus habilidades y destrezas con criterio de desempeño, no olvidemos que el acto educativo tiene sentido por los aprendizajes que se logren a partir de él. Y para ello se requiere de una adecuada mediación pedagógica. Tal como lo considera el autor Prieto C. (1998) quien hace referencia a que: “llamamos pedagógica a una mediación capaz de promover y acompañar el aprendizaje de nuestros interlocutores, entendido el aprendizaje como la tarea de estos de construirse y apropiarse del mundo y de sí mismos” (p.72). Por lo que se deduce que mediar consiste en utilizar todo el mundo concreto e intelectual, pasado presente y futuro, para hacer posible el proceso de aprender.

Hay que proporcionar a los estudiantes oportunidades interacción con formas recreativas, divertidas e investigativas con trabajos en equipo que invita a los estudiantes a aprender por si mismos siendo dirigidos, orientados por el docente empleando técnicas y estrategias interactivas ese es el fin de la educación innovadora critica con un enfoque holístico es decir integral en la formación de los educandos.

1.3. Cursos de Formación

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

De manera habitual calificamos de educador a la persona que tiene la responsabilidad de educar, sea por obligación profesional sea por deber social; según la autora Aldape T. (2008) “es algo como que incluye la comprensión de los medios y los fines del trabajo propio, y un compromiso con los mismo. [...] en caso de los docentes es un experto profesional que refleja una situación en la cual se observa toda ese potencial del ejercicio o desarrollo pleno de sus conocimientos teóricos y de la consiguiente capacitación docente [...]” (p.165).

Al respecto se concluye que la capacitación del docente es un proceso que enmarca una formación profesional desde el momento que siente su verdadera vocación de ser maestro.

Es menester apoyarse en el autor Colom A, (2002) quien destaca que “ el educador profesional debe estar siempre capacitándose ya que su papel es decisivo en la conformación de la personalidad de los jóvenes educandos , y de su preparación y actitudes dependerán en considerable medida los resultados logrados de acuerdo a los indicadores que exige su ministerio ; por lo que la importancia de los educadores no es hoy menor que en tiempos pasados , aunque su responsabilidad no sea exclusiva y su actuación haya variado sustancialmente “(p.183).

Por lo mencionado se puede inferir que la formación permanente que tiene el profesorado tiene una larga historia de capacitaciones donde su primera etapa de hace décadas atrás, el maestro se capacitaba por obligación para ascenso de categoría y con pago personal; pero estos cursos de formación eran solo como asistentes y en calidad de oyentes; desde el 2008 en nuestro país y como política de Estado se ofrece de manera gratuita capacitaciones llamada “Si Profe” donde se entrega todo el material y es de carácter participativo en donde existen evaluaciones permanentes de carácter interno y externo, obligando al maestro a aprobar el curso con esfuerzo y dedicación y sobretodo poniendo atención a la capacitación ahí radica su importancia poner en práctica en las aulas lo aprendido.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Ventajas

San José de Minas (2004) cita a Adán Murillo quien manifiesta que “las reuniones permiten aprender y saber que necesitamos, estar unidos para progresar, no es pérdida de tiempo estamos mejorando” (p.341)

- Un curso de capacitación facilita la transferencia de aprendizajes
- Se conoce el tema a tratarse
- Al realizar en un horario accesible no interfieren en las horas laborables
- Se puede conocer los aprendizajes reales acordes a nuestra necesidad

- Nos permiten interrelacionar con un grupo de compañeros a través de las participaciones expositivas grupales
- El facilitador nos retroalimenta constantemente el conocimiento
- El facilitador nos proporciona información sistemática
- El nuevo conocimiento es rica en estímulos
- Se adquiere nuevas cantidades de información necesaria y aplicable a nuestras realidades
- No hay costos
- Nos ayuda a ser creativos, y a despertar habilidades y destrezas, aplicables en el aula.

Desventajas

Raúl Rojas Soriano (1997:114) sostiene que una desventaja de los cursos de capacitación es el tiempo que no tienen los integrantes de los equipos, para avanzar más rápidamente en las diferentes temáticas, al igual que manifiesta que existen personas que no muestran interés por los talleres.

- Muchas de las ocasiones los cursos de formación son obligatorios
- No hay muchos temas que van acorde a la realidad necesaria
- Se requiere mucho tiempo para capacitarse
- No se cuenta con los permisos necesarios de las autoridades para poder formarse
- En el ambiente no hay una sensación de confianza hacia el facilitador
- Nos hacemos muy dependientes del estilo del preparador
- Es poco sistemático
- Por el tiempo en ocasiones no se puede recibir una adecuada retroalimentación
- Se requiere de equipos especializados
- Se requiere de buenas destrezas verbales
- Los temas a veces no tienen sentido.

A manera de conclusión se puede considerar que la capacitación es la actividad de enseñanza-aprendizaje, donde se requieren nuevos conocimientos, habilidades y modificación de actitudes, en relación a una necesidad en el campo ocupacional, determinado mediante eventos de corta duración. Para poder ejecutar su capacitación primero se debe determinar previamente la necesidad de recibir un curso de capacitación,

posteriormente se debe analizar estas necesidades y al mismo tiempo evaluarlas, luego ya con estos resultados poner en evidencia que la solución a estas necesidades sería realizar un curso de capacitación en donde tanto instructores como participantes deben prepararse con anterioridad y cumplir el programa propuesto.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

En el presente tema de estudio hace referencia a la parte curricular de los cursos formativos, que según Colom A, (2002). Destaca que el diseño curricular “entraña su desarrollo en todos y cada uno de sus elementos, de acuerdo con las necesidades específicas del centro de formación o del aula, al considerar que el currículo es el conjunto de objetivos, contenidos, métodos y criterios de evaluación, tal desarrollo deberá afectar a la concreción de estos elementos, más aquellos otros que también intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera importante, como los recursos didácticos y temporalización” (p.236).

Entonces el diseño de cursos de formación es una respuesta a una necesidad del docente, que orienta al logro de objetivos de aprendizaje, integral y puede vincularse a acciones de acompañamiento posterior de la implementación de lo aprendido.

Por otro lado en cuanto a la planificación se debe fomentar antes de actuar con el curso debido a que toda situación de enseñanza está condicionada por la inmediatez y la imprevisibilidad; por lo que la planificación permite: por un lado, reducir el nivel de incertidumbre y, por otro, anticipar lo que sucederá en el desarrollo del curso o taller de capacitación, otorgando rigurosidad y coherencia a la tarea pedagógica en el marco de un programa de formación. El buen desempeño de un maestro no depende sólo de sus cualidades como: vocación, manejo de grupo, conocimiento de los contenidos curriculares.

Es necesario, además, que articule su práctica de lo aprendido en el curso de capacitación haciendo una reflexión pedagógica de cambio. Respecto a este punto la autora Lizcano C. (1997) hace referencia que “la planificación consiste en determinar objetivos, actividades y evaluación dentro del currículo, teniendo en cuenta sus fundamentos del mismo” (p.25).

Se concluye que una planificación permite anticiparse a cualquier situación que puede ocurrir más adelante, en este caso para ofertar un curso de formación a los docentes se debe tomar en cuenta el escenario, costos, materiales, necesidades de los docentes, capacitadores, número de asistentes, entre otros aspectos; en fin es una fase inicial para prever con anticipación las ofertas y demandas del curso de formación y de esta manera para que el evento satisfaga las expectativas de los responsables como de los actores educativos. Además la planificación es aquella que nos permite proveer la efectividad del proceso enseñanza-aprendizaje mediante la instrumentación de estrategias apropiadas, tomando en cuenta el Sistema Educativo Nacional, el contexto de la escuela y tipo de grupo que se desea formar.

Para organizar un curso de capacitación se requiere de recursos: técnicos, económicos, humanos, físicos, materiales entonces se puede manifestar que los recursos son medios, herramientas, instrumentos que complementan a la ejecución de actividades programadas, al respecto el autor Colom A. (2002) considera que “para la organización de actividades demandan soportes materiales que las hagan posibles. Solo hay que considerar que aquí interviene como factor muchas veces determinante el criterio de economía , y el profesorado deberá amoldarse a las posibilidades del centro y de los alumnos al planificar los recursos que entraran en juego en la enseñanza” (p.240).

Con este preámbulo se puede considerar que para los cursos de formación, los recursos son indispensables para ofertar cursos de calidad, como se merecen los maestros, siendo estos medios el complemento del evento educativo, pero el más difícil de conseguirlo es el económico es el elemento esencial que permite adquirir el material didáctico, talento humano, tecnológicos y pagos de facilitadores; al respecto es necesario concienciar en los docentes que los cursos que reciben no es un gasto sino una inversión del estado, donde sus logros deben estar reflejados en una educación de calidad y calidez; se concluye que para el desarrollo de un curso de formación se requiere de tres elementos esenciales: Diseño, Planificación y Recursos .

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

La necesidad de formación, tal como le considera el autor Izquierdo E.(2000) que : “Es donde el docente es capaz de concebir su rol como orientador de aprendizaje, para lo

cual es indispensable utilizar la didáctica, que es una rama de la pedagogía y se refiere a los métodos y medios para cumplir los objetivos de la educación” (p.61), ante lo expuesto se puede deducir que el rol del maestro contemporáneo es convertirse en el mediador de los aprendizajes, es decir salir de lo tradicional ese el fin que persigue la nueva Reforma Educativa ecuatoriana; que es un deber de toda familia, la comunidad, las instituciones sociales y los sistemas educativos son las fuentes del aprendizaje.

Lo ideal en una sociedad educadora sería que estos procesos sean coherentes y complementarios para toda su vida digna de felicitar el accionar del educador por el deber cumplido, hacia allá se proyecta la nueva política educativa ecuatoriana.

Por otro lado es indispensable recordar que uno de los principios como filosofía de vida en nuestro país el “Buen Vivir” o “Sumak Kawsay” es el logro que aspira llegar todo ciudadano/a con la contribución de los docentes a través de un proceso de formación educativa con calidad y calidez; así pues el grupo Santillana (2010) considera al respecto que: “las necesidades de supervivencia y las sociales son conocidas como necesidades por deficiencia, porque nacen de una carencia. Una vez satisfechas, la búsqueda o la ansiedad por querer la satisfacción de la necesidad declina o desaparece .Los individuos se sienten tranquilos y no siguen intentando acceder a esa satisfacción ya alcanzada”.

Haciendo referencia a esta explicación lógica se puede considerar entonces que una de las necesidades de formación como política educativa en el Ecuador es al considerar a la educación como un proceso de socialización de las personas, y sus fines deben corresponder de modo coherente a las necesidades de la sociedad. Al ser considerada la educación común derecho humano fundamental. El aprendizaje es el resultado más importante de todo proceso educativo que empieza en el nacimiento y va hasta la muerte; se incrementa y se evoluciona a lo largo de la vida.

Por último se concluye que la práctica docente y profesional permanentemente nos invita a la reflexión y al análisis de nuestro quehacer educativo, en cuanto a sus concepciones y acciones docentes, de las intersecciones que se promueve en el aula, los métodos y procedimientos de formular , recrear y compartir el conocimiento , todas estas acciones lo experimenta el docente en los cursos de formación; a mas de aquello van compartiendo experiencias significativas con otros docentes; de ahí que es un acto urgente asistir a estos eventos de capacitación y acción pedagógica para contribuir al proceso de cambio

de la educación, que hoy todos reclamamos y necesitamos ,adoptando políticas, objetivos y estrategias para una educación innovadora que está en auge en pleno siglo XXI.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Colegio “Ramón Barba Naranjo” a través de los organismos respectivos, sobre la base de la Reforma Curricular 389 de Junio de 1996 y del Decreto Ejecutivo 1786m publicado en el Registro Oficial N° 400, del 29 de agosto del 2001 que regula la Reforma del Bachillerato mediante el acuerdo Ministerial 3425 del 24 de agosto del 2004 con el propósito de dar cumplimiento a ésta disposición legal y, conscientes que deben impartir una educación de calidad. Esta Institución actualmente ofrece el bachillerato técnico industrial en las especialidades “Mecanizado y construcciones metálicas”, “Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas” y “Electromecánica automotriz”, “Electrónica de consumo”, con una duración de 3 años. Tiene como propósito brindar a las personas, una formación general y una preparación técnica que le servirá para ponerlos en práctica en su vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Está ubicado en la parte sur del cantón Latacunga, en la parroquia Ignacio Flores sector urbano, provincia de Cotopaxi

Misión

El Colegio “Ramón Barba Naranjo” es generador de conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y valores inherentes al ser humano a través de una educación abierta a las corrientes del pensamiento universal y al adelanto de la ciencia y de la tecnología; que aplica frente a sus estudiantes procesos pedagógicos y curriculares adecuados y coherentes a las necesidades sociales e individuales, para que tengan éxito en el mundo del trabajo y/o Centros de Educación Superior.

Visión

En el futuro inmediato constituirse en un modelo eficiente de educación básica y de bachillerato técnico en el contexto local, regional y nacional, desarrollando en los jóvenes pensamiento crítico, fomentando el civismo, propiciando la asimilación de destrezas con criterios de desempeño y las competencias para el eficaz desempeño en el trabajo y la producción, estimulando su creatividad y desarrollo de la personalidad, en ambientes modernos y equipados, con espacios verdes, infraestructura sanitaria y recreativa adecuadas, constituyéndose la institución en escenario propicio para constituir y practicar la democracia y la solidaridad social coherente con la realidad de su entorno.

Principios y políticas institucionales

Ética.- El quehacer del Colegio estará orientado por principios éticos, morales y cívicos universales, los cuales comprometen a todos los integrantes de la institución.

Universalidad.- La institución estará abierta a los desarrollos, diversidad y pluralidad del pensamiento universal, sin censura ni dogmatismo. No se asumirá posiciones ideológicas particulares, salvo las que comprometan con valores universalmente válidos.

Racionalidad.- El Colegio propone mantener la comunicación fundamentada en la cooperación para la obtención de acuerdos por la vía de la discusión y la crítica argumentada de los distintos puntos de vista, excluyendo toda fuerza distinta a la de los planteamientos en controversia. La comunicación así entendida implica aceptar el diálogo como valor central.

Autonomía.- Para el cumplimiento de su misión, objetivos y políticas institucionales, el colegio actuará con independencia de los intereses fragmentados e inmediatos del poder político y la sociedad.

Democracia.- El gobierno y la gestión del Plantel conllevan la participación de la comunidad educativa en las múltiples decisiones y deliberaciones de la cotidianidad institucional.

Idoneidad.- Las cualidades, las competencias de las personas, constituirán los criterios básicos para su vinculación al Plantel, designación en cargos de cualquier nivel, acreditación académica o laboral, promociones, acceso a distinciones, oportunidades y la asignación de responsabilidad especiales.

Tabla N° 1 Tipo de institución

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	56	100%
Fiscomisional	0	0%
Municipal	0	0%
Particular	0	0%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N° 1, se observa que la institución investigada es fiscal, quien actualmente se está adaptando a los diversos cambios emitidos por el Ministerio de Educación, lo que hace que el ambiente escolar de esta institución se encuentre con ciertas incógnitas sobre su desenvolvimiento normal en el bachillerato.

Tabla N° 2 Tipo de bachillerato que ofrece

Opción	Frecuencia	%
En Ciencias	0	0%
Técnico	56	100%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

Los resultados que se muestra en la tabla N°2 indica que el 100%, de docentes encuestados, consideran que el bachillerato es de tipo Técnico, lo que ha permitido ser muy bien aceptado por la colectividad cotopaxense, puesto que contribuye al desarrollo económico y social, lo mejor de las condiciones de vida de los habitantes de su entorno inmediato y al fortalecimiento de los sistemas locales de producción, a través de una cultura de trabajo.

Tabla N° 3 A qué figura profesional atiende

Opción	Frecuencia	%
Aplicación de proyectos de construcción	1	1%
Instalaciones equipos y máquinas eléctricas	40	24%
Electrónica de consumo	42	25%
Industria de la confección	0	0%
Mecanizado y construcciones metálicas	40	24%
Chapistería (latonería) y pintura	0	0%
Electromecánica automotriz	40	24%
Climatización	0	0%
Fabricación y montaje de muebles	0	0%
Mecatrónica	2	1%
Cerámica	0	0%
Mecánica de aviación	0	0%
Calzado y marroquinería	0	0%
Otras	2	1%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°3 se puede decifrar de la siguiente manera; de los 56 encuestados el 25% de docentes encuestados, concuerdan con electrónica de consumo; el 24% determinan que existen instalaciones de equipo; de igual forma el 24% señalan que cuentan con electromecánica automotriz, por otro lado el 1% de encuestados, manifiestan que existe mecatrónica, el 1% , explican que se inclinan por otras figuras profesionales, y finalmente el 0,50% de encuestados responde que existe aplicación de proyectos de construcción.

Tabla N° 4 Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales anteriormente

Opción	Frecuencia	%
Si	23	41%
No	15	27%
No Contesta	18	32%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

Según la tabla N°4, el 41% de docentes encuestados manifiestan que si conocen sobre la gestión que viene cumpliendo las autoridades para fortalecer estas especialidades, por otro lado el 32% de docentes no responden a esta pregunta, al igual que un 27% de encuestados dicen no conocer las gestiones que realizan las autoridades, lo que nos da a entender que no hay la comunicación necesaria entre docentes y autoridades de la institución.

2.2.- Participantes

Las personas que participaron en la investigación fueron los docentes de bachillerato, administrativos; los mismos que son en un número de 66 y que al realizar la fórmula para obtener la muestra fueron 56 docentes, el 84% varones y un 14% fueron mujeres quienes al ser citados por el señor Inspector General el Mgs. Wilson Carrera a una reunión, se les pudo efectuar las encuestas.

Las autoridades como son el Señor Rector el Mgs. Ricardo Chiluisa Espín , el Sr. Inspector General, Coordinadores de Área y Personal Administrativo los cuales brindaron todas las facilidades requeridas para la aplicación de las encuestas a los docentes, y la investigadora la Señora Licenciada Lucy Alexandra Esquivel Molina, pudo efectuar sin mayor novedad la encuesta.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{N e^2 + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{3,84 \times 0,50 \times 0,50 \times 66}{66(0,0025) + (3,84) \times 0,50 \times 0,50}$$

$$n = \frac{150,144}{1,125}$$

$$n = 133,46$$

Tabla N° 5 Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	47	84%
Femenino	8	14%
No contesta	1	2%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

Como se puede observar en la tabla N°5, en esta institución laboran un 84% de docentes varones, un 14% de docentes mujeres y un 2% de encuestados no responden; deduciendo que por ser colegio técnico no hay un número igual de docentes mujeres y hombres.

Tabla N°6 Estado civil

Opción	Frecuencia	%
Soltero	10	18%
Casado	38	68%
Viudo	1	2%
Divorciado	6	11%
No contesta	1	2%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°6, se observa que el 68% de docentes del bachillerato son estado civil casados, por otro lado un 18 % de docentes son solteros, de igual forma 11% de docentes encuestados manifiestan ser divorciados; concluyendo que la mayor parte de docentes al ser casados dependen de esta profesión para poder mantener a sus respectivos hogares.

Tabla N° 7 Edad (en años cumplidos)

Opción	Frecuencia	%
20-30	3	5%
31-40	5	9%
41-50	15	27%
51-60	6	11%
61-70	2	4%
más de 71 años	1	2%
no contesta	24	43%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°7, se observa que el 27% de docentes responden que su edad oscila entre 41 a 50 años de edad, de igual forma un 11% de encuestados manifiestan que su edad va desde 51 a 60 años, un 9% responde que tienen de 31 a 40 años de edad, dándonos a entender que en esta institución existe mucha experiencia laboral.

Tabla N° 8 Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	%
Docente	40	71%
Técnico docente	10	18%
Docente con funciones administrativas	5	9%
No contesta	1	2%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°8, se puede visualizar que el 71% de encuestados manifiestan que el cargo dentro de la institución es de docentes, seguidos por un 18%, que cumplen la función de técnicos docentes, de igual forma un 5 % de encuestados son administrativos de la institución y el 2% de encuestados no responden; lo que nos ha permitido hacer de esta investigación sea verás y efectiva.

Tabla N°9 Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	1	2%
Nombramiento	47	84%
Contratación ocasional	6	11%
Reemplazo	0	0%
No contesta	2	4%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

La tabla N°9 nos demuestra que el 84% de docentes que trabaja en esta institución son a nombramiento, un 11% de docentes trabajan a contrato ocasional lo que hace que exista una incertidumbre sobre su situación laboral y económica, el 2% de encuestados no responde la pregunta; a esto se puede destacar es que el Ministerio de Educación, está ejecutando las leyes para que estos contratos se conviertan en nombramientos a través de los concursos de méritos y oposiciones abierto a todo los interesados.

Tabla N°10 Tiempo de dedicación al trabajo

Opción	Frecuencia	%
Completo	54	96%
Medio Tiempo	0	0%
Por horas	0	0%
No contesta	2	4%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°10 observamos que el 96% de encuestados dice dedicarse a tiempo completo a su labor educativa , el 2% no responde a la pregunta; lo que es beneficioso para los educandos, puesto que los docente se prepararán de mejor manera para contribuir con sus enseñanzas al engrandecimiento de seres humanos en todo ámbito.

Tabla N°11 Nivel más alto formación académica

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato	2	3%
Nivel Técnico o tecnológico superior	10	14%
Lic, Ing, Eco, Arq, Etc. (3er nivel)	27	39%
Especialista (4to nivel)	10	14%
Maestría (4to nivel)	4	6%
PhD (4to nivel)	0	0%
Otros	3	4%
más de 41	1	1%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°11 observamos que un 39% de docentes tienen el título de tercer nivel, un 14% tienen el título de cuarto nivel, y con este mismo porcentaje tienen título de nivel técnico, lo que nos indica que existe profesionales muy competentes y capaces para desempeñar su función de maestros de las diversas áreas que tienen a cargo, lo que permite que la institución siga manteniendo ese prestigio durante años.

2.3.- Diseño y métodos de investigación

2.3.1.- Diseño de la investigación.

Para poder lograr el objetivo que se ha propuesto se utilizó los métodos inductivo, deductivo, estadístico, analítico y sintético en la investigación; el inductivo está asociado con la investigación cualitativa, en donde se pretendió identificar la naturaleza profunda de las necesidades de formación de los docentes del “Colegio Ramón Barba Naranjo”. El método deductivo está asociado con la investigación cuantitativa la que se encarga de recoger datos cuantificables sobre algunas variables. El método estadístico es el que permite el manejo de los datos adquiridos, con el propósito de la comprobación, comparación de datos obtenidos; este método tiene etapas a seguir como son: recolección de datos que se hizo a los docentes de esta noble institución a través de una encuesta, luego se procedió al recuento, es decir a la clasificación de la información, seguido se procedió a la presentación de cuadros estadísticos, luego se realizó una síntesis de los datos más importantes para su análisis final.

2.3.2.- Métodos de investigación.

Método Analítico.- Consiste en el análisis de los hechos, fenómenos. A través de este método se pudo ejecutar la encuesta a los docentes de la institución investigada, para posteriormente obtener datos de un todo, luego realizar su análisis y poder conocer las realidades de los docentes de esta institución, saber las causas por las que no han podido seguir formándose académicamente y conociendo sus efectos

Método Sintético.- Es el método de razonamiento que tiende rehacer, reunificar o reconstruir en un todo lógico y concreto los elementos destacados en el análisis; procede de lo simple a lo complejo asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores. En el presente trabajo este método ayudó al conocimiento de la realidad y facilitó la comprensión del problema investigado mientras se examinó los datos obtenidos.

Método Inductivo.- Va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. La inducción empieza con la observación de los casos o hechos en los cuales está presente el fenómeno investigado, para luego buscar la causa que determina la presencia del fenómeno. Se empleó este método al sondear los resultados para extraer a partir de determinadas observaciones y experiencias particulares.

Método Deductivo.- Va de lo general a lo particular, parte de verdades previamente establecidas como principio general para luego aplicar a casos individuales y comprobar su validez. Al usar este método permitió sacar el principio y consecuencias del problema de la institución investigada.

Método Hermenéutico.- se utilizó para la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico-conceptual, que permitió el análisis de la información empírica a la luz del aporte teórico de autores consultados

Método Estadístico.- permitió organizar en tablas estadísticas la información obtenida, por medio de las encuestas aplicadas a maestros del Colegio “Ramón Barba Naranjo”

2.4.- Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1.- Técnicas de investigación.

- Observación directa: consiste en la percepción sistemática y dirigida para captar los aspectos más significativos de los hechos o las realidades sociales. En este trabajo permite examinar la realidad de la institución investigada.
- Encuesta: es una técnica con la cual el investigador obtiene y recopila información con la finalidad de conocer opiniones, características o hechos específicos.

2.4.2.- Instrumentos de investigación.

El instrumento utilizado en la investigación es el cuestionario, el mismo que ayudará en la recopilación de información directamente de la fuente, en este caso de los maestros del Colegio “Ramón Barba Naranjo”; se encuentra diseñada de forma que ayude a recoger información objetiva, concreta y argumentativa a igual que permitió la rápida aplicación del mismo y la obtención segura de información

2.5.- Recursos

2.5.1.- Talento Humano.

Se contó con la colaboración de 56 docentes de bachillerato de diferentes especialidades pertenecientes al Colegio “Ramón Barba Naranjo”, así como también de la encuestadora Lic. Lucy Esquivel, Mgs. Cuenca Jiménez Roberto Carlos, Director de Tesis.

2.5.2.- Materiales.

Los recursos materiales utilizados para realizar esta investigación son: material de escritorio, material bibliográfico, grabadora, calculadora, computadora, impresora, flash memory.

2.5.3 Económicos.

Rubros de gastos	Valor
Bibliografía	120
Material de escritorio (Hojas de papel bond, fichas, copias, carpetas, esferográficos, etc.)	30
Equipos (Computadora, flash Memory, calculadora, grabadora)	70
Transporte	10
Transcripción del informe	80
Imprevistos	50
TOTAL	360

2.6.- Procedimiento

La investigación se realizó de acuerdo a las siguientes actividades:

- Se procedió a leer la guía didáctica de proyecto II.
- Se seleccionó la institución educativa con el perfil sugerido por la universidad.
- Posteriormente se presentó el oficio y se entrevistó con el Rector de la institución educativa Mgs. Ricardo Chiluisa Espín para solicitarle la autorización para realizar la investigación.
- Una vez obtenida la autorización, se seleccionó a los participantes de la investigación utilizando la fórmula para obtener el número de muestra en este caso a los docentes de bachillerato a quienes se les aplicaría la encuesta.
- Preparación de los instrumentos de evaluación es decir las encuestas de acuerdo al número de docentes a encuestar, cámara fotográfica.
- Una vez reunidos con los docentes a encuestar, se indicó la forma como debían llenar las encuestas y se procedió a la aplicación de las mismas.
- Llenadas las matrices y estructuradas las tablas estadísticas se procedió a enviar mencionada información a la universidad.
- Una vez aplicado los instrumentos de investigación, se procedió a organizar, analizar e interpretar la información. Este proceso se apoyó en la técnica de la tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades Formativas

Benedito (1991) manifiesta que la educación comprende la formación, y se puede establecer un concepto de educación permanente de adultos que incluya todos los procesos educativos, en las diversas etapas, con la finalidad de hacer que se conozca el propio entorno para poder dominarlo, mejorarlo y al mismo tiempo mejorarse a sí mismo; también se le considera a la formación permanente del profesorado, dirigido al perfeccionamiento de la tarea docente, con la finalidad de alcanzar una mejora profesional y humana que le permita adecuarse a los cambios científicos y sociales del entorno(p.14). La formación permanente y constante de los docentes es necesario en cualquier nivel del sistema educativo, para perfeccionar, actualizar, e innovar su actividad profesional.

Tabla N°12 Relación de la titulación con el ámbito educativo

Opción	Frecuencia	%
Licenciado en educación	18	32%
Doctor en educación	10	18%
Psicólogo educativo	1	2%
Psicopedagogo	0	0%
Otras	9	16%
No contesta	18	32%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°11 podemos observar que el 32% de docentes expresan que su título si tiene que ver con el ámbito educativo, un 18% manifiestan que tienen doctorado en educación. Lo que permite analizar que sus títulos si tienen relación con el ámbito educativo, convirtiéndose en una fortaleza para la institución puesto que la mayor parte de docentes conocen las diferentes técnicas, modelos y formas para llegar con el conocimiento a los estudiantes.

Tabla N°13 Relación de la titulación con otras profesiones

Opción	Frecuencia	%
Ingeniero	10	18%
Arquitecto	0	0%
Contador	0	0%
Abogado	1	2%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otras	4	7%
No contesta	41	73%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°13 es visible que el 41% de encuestados no responde la pregunta, un 18% manifiesta que tienen la profesión de Ingenieros, el 7% dicen tener otras profesiones, por otro lado un 2% dice tener la profesión de abogados; lo que nos permite deducir que el perfil profesional de los docentes es técnico permitiendo un buen desenvolvimiento en sus actividades como docentes tomando en cuenta que la institución es técnica.

Tabla N°14 Relación de la titulación de postgrado

Opción	Frecuencia	%
Ámbito Educativo	21	38%
Otros ámbitos	0	0%
No contesta	35	63%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

La tabla N°14 nos indica que el 63% no contesta la pregunta, un 38% de docentes responden que su título de cuarto nivel si tiene que ver con el ámbito educativo, lo que es una fortaleza para la institución contar con docentes de este nivel; puesto que sus conocimientos los pondrán en práctica en las aulas de clase y el resultado serán estudiantes de calidad.

Tabla N°15 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	%
SI	33	59%
NO	13	23%
No contesta	10	18%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°15 el 59% de docentes encuestados manifiestan que si desearían obtener el título de cuarto nivel; por otro lado el 23% de docentes no se muestran interesados, el 18% no responde, lo que da a conocer el interés por prepararse, ya sea para satisfacción personal o para estar acorde a las nuevas exigencias educativas, el cuarto nivel es el grado académico que busca ampliar, desarrollar y profundizar en una disciplina o área específica del conocimiento.

Tabla N° 16 En que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Maestría	29	52%
PhD	9	16%
No contesta	18	32%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°16 observamos que el 52% de docentes encuestados desearían obtener el título de cuarto nivel con una maestría, por otro lado un 16% manifiesta el deseo de obtener un PhD, el 32% de encuestados no responde; con esto se deduce el interés por formarse en niveles superiores de educación, lo que es muy bueno para la institución, contar con docentes actualizados tanto en lo cultural, pedagógico y científico con el afán de perfeccionar su actividad profesional.

Tabla N°17 Es importante seguirse capacitando en temas educativos

Opción	Frecuencia	%
Si	52	93%
No	2	4%
No Contesta	2	4%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°17 observamos que el 93% de encuestados afirman que si es importante continuar capacitándose en temas educativos, lo que beneficiará a su formación personal puesto que le permitirá ser competente de acuerdo a las nuevas reglas y normas establecidas en la LOEI y a su vez se podrá desenvolver en su labor de docente, el 4% manifiesta en que no es importante capacitarse.

Tabla N° 18 Preferencias para recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Presencial	20	36%
Semipresencial	20	36%
A Distancia	7	13%
Virtual/ por internet	4	7%
No contesta	5	9%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°18 se visualiza que el 36% de encuestados desean asistir a cursos de capacitación de manera presencial, de igual forma el 36% de docentes manifiestan el deseo de asistir de manera semipresenciales, el 13% prefiere asistir a los cursos a través del sistema a distancia, el 7% desea formarse y utilizar el sistema virtual por internet; lo que nos demuestra el interés de seguir capacitándose.

Tabla N°19 Para cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
De lunes a viernes	15	27%
Fines de semana	28	50%
No contesta	13	23%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

La tabla N°19 nos indica que el 50% de encuestados desean asistir a los cursos de capacitación los fines de semana debido a sus múltiples ocupaciones, el 27% manifiestan que desearían asistir de lunes a viernes en un horario accesible; lo que nos facilita para poder realizar nuestra propuesta y ejecutar el curso de formación a los docentes de esta institución.

Tabla N° 20 En qué temáticas le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía Educativa	16	12%
Teorías del aprendizaje	6	5%
Valores y educación	4	3%
Gerencia/Gestión educativa	5	4%
Psicopedagogía	6	5%
Métodos y recursos didácticos	5	4%
Diseño y planificación curricular	19	15%
Evaluación del aprendizaje	2	2%
Políticas educativas para la administración	2	2%
Temas relacionados con las materias a su cargo	15	12%
Formación en temas de mi especialidad	22	17%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	17	13%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	8	6%
No contesta	2	2%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

Los datos que se muestra en la tabla N°20, indican que un 17% de docentes desea recibir cursos de capacitación sobre temas relacionados a su especialidad, el 15% de encuestados dicen que desearían un curso relacionado a diseño y planificación curricular,

el 13% se inclinan por capacitación en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, por otro lado el 12% también tiene el anhelo de capacitarse en temas relacionados con las materias a su cargo, un 12% expresan el deseo de capacitarse en pedagogía educativa, el 6% expresa que desean capacitarse en diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.

En concordancia al tema Posner (2002) citado por Castelnuovo sostiene que: “La educación es un derecho fundamental de las personas que contribuye al bienestar general y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, a la adecuada formación de ciudadanos y a la construcción de una sociedad justa equitativa y democrática, basada en el conocimiento científico, tecnológico y técnico y el uso racional de los recursos en una perspectiva ecológica” (p.2).

Tabla N° 21 Obstáculos que limitan la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	20	21%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	31	32%
Falta de información	12	12%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	20	21%
No es de su interés la capacitación profesional	1	1%
No contesta	13	13%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N° 21 se demuestra que un 32% de docentes no puede acceder a cursos de capacitación debido a los altos costos de los mismos, un 21% manifiesta que el obstáculo que a ellos se les presenta es por la falta de tiempo debido a sus múltiples labores, el 21% concuerdan que no se pueden capacitar debido a la falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución, al igual que en un 12% recalcan que no cuentan con la información necesaria para acceder a cursos. Lo que es evidente que estos factores sean un obstáculo para poder seguir capacitándose.

Tabla N°22 Motivos por los que cree se imparten los cursos/ capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	30	34%
Falta de calificación profesional	3	3%
Requerimientos personales	34	39%
Necesidades de capacitación continua y permanente	12	14%
Actualización de leyes y reglamentos	8	9%
Otros	0	0%
No contesta	1	1%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°22 se visualiza que el 39% de encuestados dicen que el motivo para que impartan cursos o talleres de capacitación es por requerimientos personales, un 34% afirma que se debe al avance de las nuevas tecnologías y que deben ir a la par de estos requerimientos, en un 14% manifiestan que la capacitación es una necesidad continua y permanente; lo que es cierto puesto que hoy en día es una necesidad.

El art. 112 de la L.O.E.I sobre el Desarrollo Profesional considera que es “un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación [...] que además conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias” (p.35).

Tabla N°23 Motivos por los que usted asiste a cursos /capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	34	25%
El prestigio del ponente	43	32%
Obligatoriedad de asistencia	13	10%
Favorecen mi ascenso profesional	9	7%
La factibilidad de horarios	4	3%
Lugar donde se realizó el evento	28	21%
Me gusta capacitarme	5	4%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°23 se observa que el 32% de docentes indican que los motivos por los que han asistido a los cursos es por obtener prestigio, en relación a un 25% quienes manifiesta que asisten a capacitaciones por tener relación con la actividad que cumplen dentro del aula, el 21% concuerdan en que asisten a cursos por encontrarse cercanos a los lugares donde se ejecutan las capacitaciones, el 10% expresan que asisten a dichas actividades porque son obligados.

El autor Izquierdo E. (2000) quien manifiesta que “el docente es capaz de concebir su rol como orientador de aprendizaje” (p.61).

Lo que da entender que los docentes debemos hoy en día ir a la par con las necesidades de nuestros estudiantes y convertirnos en mediador de los aprendizajes, y no solo asistir a los cursos por prestigio personal ni tampoco por obligación, sino más bien por voluntad propia para crecer profesionalmente.

Tabla N°24 Aspectos importantes para desarrollar un curso de capacitación.

Opción	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	2	4%
Aspectos técnicos/prácticos	18	32%
Ambos	34	61%
No contesta	2	4%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°24 observamos que un 61% de docentes coinciden que los aspectos tanto teóricos, técnicos y prácticos tienen mucha importancia al momento de capacitarse, un 32% de encuestados manifiesta que los aspectos técnicos/ prácticos son importantes, un 4% de docentes dice que los aspectos teóricos son necesario al momento de capacitarse.

3.2 Análisis de la Formación

El Ministerio de Educación y Cultura (02-2011) recalca que: “para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en medida que contribuya a la consecución de esa meta” [...]

3.2.1. La persona en el contexto educativo

María Dolores Muzás (2000), manifiesta que la adaptación del proyecto curricular requiere de innovación y creatividad en la búsqueda de respuestas a las necesidades educativas; así destacan tres elementos que han sido clave como: la realización de un proceso previo de información y reflexión conjunta, a través del cual ha ido colaborando un lenguaje común entre el profesorado; el análisis de la práctica educativa tomando conciencia y definiendo claramente el punto de partida y el punto de llegada; el trabajo en equipo, condición planteada para toda la tarea realizada en estos años(p.35).

En esta tabla se utiliza una puntuación del 1 al 5 con sus debidos porcentajes, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

Tabla N° 25 Práctica Pedagógica – Análisis de la formación de la Persona

N°	Items	1	2	3	4	5
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			14%	18%	54%
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)			14%	39%	41%
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesta en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)			13%	18%	16%
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato			23%	48%	25%
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos			17%	20%	39%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°25 observamos que el mayor porcentaje se encuentra en la escala 5, en donde un 54% de docentes dice que analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, el 41% de encuestados manifiesta que analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar); el 39% de encuestados coinciden que si planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, por otro lado el 25% determinan que analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.

3.2.2. La organización y la formación

León (2004) considera que “Es propio de la naturaleza de las organizaciones, que ellas cambian con el tiempo, y, por tanto, los gerentes por definición tiene que estar tratando de manejar el cambio con una visión proactiva” (p.39).

De acuerdo a lo anterior, la misma supervivencia de una organización puede depender de la forma como adapte la cultura a un ambiente rápido de cambio; dentro de este marco son estrategias que toda organización debería adoptar para el logro de la excelencia educativa en el alcance de los objetivos establecidos por el Ministerio de Educación, según las orientaciones preestablecidas por la visión de la organización.

Tabla N° 26 La institución en que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
Si	9	16%
No	46	82%
No contesta	1	2%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°26 se puede observar que, el 82% de docentes manifiesta que no se ha elaborado cursos de capacitación dentro de la institución, por otro lado el 16% dice que si se han propiciado cursos. Esto demuestra que en la institución es necesario un curso de formación sobre diferentes temáticas acorde a las necesidades de la institución.

Tabla N° 27 La institución está propiciando cursos/seminarios

Opción	Frecuencia	%
Si	6	11%
No	46	82%
No contesta	4	7%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°27, el 82% de encuestados dicen no saber si las autoridades están propiciando cursos de capacitación para ejecutarlos en la institución, por otro lado un

11%, dicen si conocer sobre los seminarios que están realizando las autoridades del plantel en beneficio del mismo.

Lo que demuestra que debe existir mejor comunicación en la institución para en conjunto poder ejecutar diversos proyectos que vayan en beneficio tanto de docentes como de estudiantes.

Tabla N° 28 Los cursos que realizan son en función de:

Opción	Frecuencia	%
Aéreas del conocimiento	5	9%
Necesidades de actualización curricular	8	14%
Leyes y reglamentos	8	14%
Asignaturas que usted imparte	10	18%
Reforma curricular	4	7%
Planificación y Programación curricular	17	30%
No contesta	4	7%
Otros	0	0%
Total:	56	99%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°28 se visualiza que el 30 % de docentes acuerdan que los cursos se dan en función de planificación y programación curricular, el 18% dice que se dan en función de asignaturas que ellos imparten, el 14% manifiesta que se dan en función de leyes y reglamentos, de igual manera un 14% dice que se da en concordancia con las necesidades de actualización curricular, el 9% afirman que se da por áreas del conocimiento; lo que demuestra que se están actualizando lo que es beneficioso para la institución.

Tabla N°29 Los directivos fomentan la capacitación del profesorado en su formación

Opción	Frecuencia	%
Siempre	6	11%
Casi siempre	8	14%
A veces	21	38%
Rara vez	12	21%
Nunca	7	13%
No contesta	2	4%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°29, se observa que el 38% los docentes de esta institución afirma que los directivos a veces promueven la participación del profesorado en cursos de capacitación, por otro lado un 21% dice que rara vez las autoridades promueven cursos en la institución, seguidamente un 14% manifiesta que las autoridades casi siempre promueven la participación del cuerpo docente en capacitaciones permanentes. Esto nos da a entender que no existe una verdadera preocupación por parte de las autoridades para que sus docentes se preparen en cursos formativos.

En esta tabla se utiliza una puntuación del 1 al 5 con sus debidos porcentajes, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

Tabla N° 30 Formación profesional de los docentes.

No	Items	1	2	3	4	5
35	Analiza la estructura organizativa institucional	9		20%	54%	20%
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa			25%	34%	20%
5	Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional (motivación, participación y rendimiento en el trabajo...)			14%	48%	30%
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa			21%	34%	30%
22	La formación profesional recibida, me permitirá orientar el aprendizaje de mis estudiantes			10%	27%	57%
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes característica étnicas del país			18%	58%	23%
16	Mi formación en tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información para orientar a mis estudiantes			27%	38%	30%
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			18%	46%	20%
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			16%	48%	32%
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			14%	41%	34%
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante			21%	43%	27%
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)			23%	36%	39%
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes de la asignatura impartida.			7%	34%	52%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

3.2.3. La tarea educativa.

(Varona, 2009) dice que la tarea educativa constituye la unidad elemental estructural y funcional del proceso de enseñanza aprendizaje, pues guían al estudiante en su aprendizaje, y con su realización se garantiza el aprendizaje y su resultado. Enseñar no existe sin aprender y viceversa” (p. 25).

Tabla N° 31 Las materias que imparte tiene relación con su formación

Opción	Frecuencia	%
Si	53	95%
No	1	2%
No contesta	2	4%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°31 podemos darnos cuenta que el 95% de docentes si acepta que su formación tiene relación con las asignaturas que imparte dentro de la institución, lo que es muy favorable para el colegio, el 4% de docentes dice que no coincide su formación con las asignaturas que imparte, el 4% no contesta la pregunta.

Esto demuestra que los docentes están laborando dentro de sus áreas específicas lo que permite desenvolverse de una muy buena manera dentro de sus aulas de clase.

Tabla N°32 Años de bachillerato en las que imparte la asignatura

Opción	Frecuencia	%
Primero	17	21%
Segundo	29	36%
Tercero	22	27%
No contesta	13	16%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°32, se observa que el 36% de docentes encuestados dicen trabajar con el segundo año de bachillerato, el 27% de docentes trabajan con los terceros de bachillerato, el 21% trabajan con los primeros años de bachillerato y el 16% no responden a la pregunta.

En esta tabla se utiliza una puntuación del 1 al 5 con sus debidos porcentajes, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

Tabla N°33 Práctica pedagógica – Análisis de la tarea educativa

No	Items	1	2	3	4	5
8	Describe las funciones y cualidades del tutor			11%	16%	21%
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			11%	30%	52%
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)			21%	50%	14%
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			16%	43%	38%
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución			14%	34%	50%
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes			9%	39%	48%
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa			7%	25%	66%
25	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura			9%	29%	59%
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo- ciego , intelectual, mental físico-motora, trastornos de desarrollo)			11%	52%	30%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva			11%	52%	30%
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje			20%	36%	45%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula			4%	43%	48%
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos			4%	29%	63%
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)			9%	38%	45%
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			13%	50%	34%
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)			11%	38%	41%
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente			16%	54%	25%
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres			9%	46%	38%
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (revaluación de la asignatura y del profesor)			16%	41%	36%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			16%	34%	43%
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			9%	20%	21%
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje			7%	34%	54%
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente			7%	34%	54%
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			9%	34%	55%
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			5%	41%	52%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°33 se observa que el mayor número de porcentaje se encuentra en la escala 5, con un 66% quienes manifiestan que el proceso evaluativo que llevan a cabo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, por otro lado un 63% dice que elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, de igual forma un 59% de docentes dice como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura, el 55% dice diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes, el 54% de docentes manifiesta que el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente con el 54% de docentes dice que utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje con un 52% de docentes acuerdan que plante objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, con un 52% desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos, el 50% de encuestados dice que cuando se presentan problemas de los estudiantes, le es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.

3.3 Cursos de formación

El autor Colom A, (2002) destaca que “ el educador profesional debe estar siempre capacitándose ya que su papel es decisivo en la conformación de la personalidad de los jóvenes educandos , y de su preparación y actitudes dependerán en considerable medida los resultados logrados de acuerdo a los indicadores que exige su ministerio ; por lo que la importancia de los educadores no es hoy menor que en tiempos pasados, aunque su responsabilidad no sea exclusiva y su actuación haya variado sustancialmente “(p.183).

Tabla 34 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
1-4	29	52%
5-8	4	7%
9-12	2	4%
No contesta	21	38%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°34 el 52% de docentes manifiesta que asistieron, de 1 a 4 cursos en los dos últimos años, el 38% no contestan la pregunta, un 7% dicen haber asistido de cinco a ocho cursos en los dos últimos años.

Esto nos da entender que los docentes que laboran en esta institución se han capacitado en diferentes temas educativos durante estos últimos años lo que se convierte en una fortaleza para el establecimiento educativo.

Tabla N°35 Total de horas de capacitación

Opción	Frecuencia	%
0-25	1	1,78%
26-50	6	10,71%
51-75	3	5,35%
76-100	5	8,92%
Más de 100	18	32,14%
No contesta	22	39,3%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°35 se observa que el 39% de docentes no contestan la pregunta, el 32% dicen haber asistido a más de 100 horas de cursos, el 11% dice haber asistido de 26 a 50 horas de capacitación, el 9% dice haber cursado de 76 a 100 horas. Lo que demuestra que los docentes de esta institución si han optado por capacitarse.

Tabla N ° 36 hace que tiempo realizó la última capacitación

Opción	Frecuencia	%
1 - 12 meses	33	59%
1 - 2 años	5	9%
2 - 4 años	1	2%
4 - 6 años	0	0%
No contesta	17	30%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°36 visualizamos que, el 59% de docentes recibieron los cursos de 1 mes a 12 meses, el 30% no contesta, el 9% dice haber recibido los cursos de 1 a 2 años, el 2% manifiesta que han recibido de 2 a 4 años atrás.

Es recomendable que los docentes se capaciten de manera continua provechar los cursos emitidos por el Siprofe puesto que hay temáticas innovadoras, que nos serviría mucho en nuestra labor educativa.

Tabla N° 37 Auspiciantes de la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Gobierno	22	39%
De la Institución	2	4%
Beca	0	0%
Por cuenta propia	14	25%
No contesta	18	32%
Total:	56	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Ramón Barba Naranjo

En la tabla N°37 observamos que, el 39% de cursos recibidos por los docentes fueron auspiciados por el gobierno, el 32% no contesta la pregunta, el 25% de docentes afirma haberse preparado por cuenta propia.

Al respecto se concluye que la capacitación del docente es un proceso que enmarca una formación profesional desde el momento que siente su verdadera vocación de ser maestro, luego su experiencia vivida permite encontrar las pautas pedagógica idóneas de superación; esta situación ha conllevado a los docentes a superarse cada día en el ámbito pedagógico, didáctico y a especializarse en la asignatura que más domina o le agrada, llagando a una madurez absoluta de su estado emocional y el deseo de hacer bien las cosas al momento de actuar con sus estudiantes.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del Curso

“Diseño y Planificación micro curricular desde el enfoque constructivista y pedagogía crítica, según la nueva Reforma Educativa, dirigido a los docentes de bachillerato del colegio “Ramón Barba Naranjo” de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga.

4.2 Modalidades de Estudio:

La modalidad de estudio seleccionado para el curso de formación será de carácter presencial durante 8 sábados consecutivos, el mismo que se ejecutará durante 8 horas desde las 08H00 a.m. a las 17H00 p.m. en el salón de profesores del Colegio “Ramón Barba Naranjo”; este taller empezará a partir del 03 de mayo del 2014 hasta el 21 de junio del 2014. Debido a que existen un alto porcentaje de docentes que desean comprender sobre planificación micro-curricular desde lineamientos pedagógicos vigentes en la reforma educativa; para lo cual es indispensable organizar y ejecutar esta temática de manera de que asistan al curso, porque se requiere diseñar con matrices curriculares sus planificaciones de acuerdo al área /asignatura de la que forma parte el docente.

4.3 Objetivos

4.3.1 General:

Diseñar una planificación micro-curricular con principios del constructivismo y pedagogía crítica, empleando matrices propuestas por el Ministerio de Educación, para identificar cada lineamiento curricular.

4.3.2 Específicos:

- Comprender la importancia de la planificación con principios del constructivismo y pedagogía crítica.
- Conocer las propuestas del constructivismo y de la pedagogía crítica en la labor del docente.
- Identificar a los principales autores con sus propuestas del modelo pedagógico vigente.

- Aplicar Métodos y Técnicas activas en los componentes de la planificación micro curricular.

4.4 Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel tres: la mayoría de docentes tiene una experiencia superior a los 5 años de servicio a la labor educativa, por lo que el curso estará enfocado a desarrollar aspectos curriculares como: el diseño de un plan integrador, bloque y de clase que tiene como finalidad mejorar el proceso de enseñanza -aprendizaje de los educandos.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Para el desarrollo del curso de formación, es indispensable disponer con recursos humanos y materiales tales como: computadora, proyector de multimedia, internet, memory flash.

4.5 Breve descripción del curso

Esta propuesta de diseño y planificación micro curricular, tiene como finalidad fundamental constituirse en un instrumento de apoyo profesional a los docentes del bachillerato técnico del Colegio “Ramón Barba Naranjo”, que les servirá para elaborar de mejor manera sus planificaciones de acuerdo a sus áreas y poder responder según las necesidades de la institución.

El curso de capacitación contiene ocho sesiones las mismas que están comprendidas sobre lo que es la planificación, los componentes de currículo, pedagogía y didáctica, modelos pedagógicos, métodos y técnicas, elementos de la planificación que debe conocer un docente competente para aplicar en su labor educativa.

El propósito de esta capacitación es proporcionar a los docentes conocimientos, útiles acorde las nuevas expectativas de la nueva Reforma Educativa, contribuyendo a formar generaciones que construyan sus nuevos conocimientos, con el apoyo de los docentes y que a su vez estos conocimientos sirvan para la vida.

4.5.1 Contenidos del curso

El contenido del curso básicamente está comprendido de: Definición de planificación, componentes del currículo, pedagogía y didáctica, modelos pedagógicos vigentes en la Reforma Educativa, métodos y técnicas activas del aprendizaje, planificación micro curricular, elementos de la planificación micro curricular, diseño de planificaciones micro curriculares.

❖ Definición de planificación

Planificar es un proceso metódico, inter y multidisciplinar, un permanente diagnóstico de la realidad, de previsión de necesidades, de toma de decisiones y acciones y de búsqueda de alternativas para satisfacerlas.

Es el proceso que organiza, dirige, coordina, controla y evalúa las gestiones de la organización en la consecución de su misión. Mediante este proceso se analizan y seleccionan las necesidades a ser atendidas y la forma de atender las mismas. El proceso de Planificación implica que es de naturaleza dinámica y no estática. El proceso de Planificación nos permite:

- Ofrecer una dirección clara a la organización en el cumplimiento de su misión,
- tomar mejores decisiones,
- anticipar problemas o necesidades,
- reducir a un mínimo el peligro de cometer errores y
- hacer un uso más efectivo del tiempo y de los recursos disponibles.

El proceso de Planificación implica que es de naturaleza dinámica y no estática.

• Concepciones y tipos de planificación

Según Huascar Taborga citado por Alcides Aranda Aranda (2007) existen diferentes concepciones y tipos de planificación:

Concepciones

- Prospectiva

- Imperativa (obliga)
- Indicativa (propone, sugiere)
- Circunspectiva (prudente circunstancia)
- Correctiva
- Coyuntural
- Retrospectiva
- Probabilística (contingente)
- Determinística (sujeta a leyes naturales, causales)

Tipos

- Tamaño
- Macropectiva (amplia e integral)
- Micropectiva (particular y limitada)
- Ámbito
- De entorno (exógeno)
- De dintorno (endógeno)
- Integral (articula lo endógeno y exógeno)
- Formas
- Plan maestro (global, completo, programas, proyectos y acciones)
- Esquema básico (políticas, grandes lineamientos)
- Programas y proyectos(restringida, enfocada a problemas específicos)
- Acciones específicas(limitada, circunstancial)
- Propósito
- Trascendente(cambios significativos)
- Resolutoria (solucionar problemas específicos)
- Estratégica (crear condiciones imprescindibles)
- Duración
- Corto plazo
- Mediano plazo
- Largo plazo
- Curso
- Estricta (rigurosa y precisa)
- Adaptativa (flexible, modificable y readaptable)
- Significado
- Rutinaria(reproductiva)

- Innovadora (creativa)

Modelos de planificación

- Planificación normativa
- Planificación prospectiva
- Planificación prospectiva participativa
- Planificación interactiva
- Balance scorecard o tablero de mando
- Planificación estratégica

❖ Componentes del currículo

Objetivos

Los objetivos son los fines importantes a los que se dirigen las actividades organizacionales e individuales. Un objetivo es verificable cuando al final del periodo es posible determinar si el objetivo se cumplió o no. La meta de todo administrador es generar un excedente (lo que en la organización empresarial significa ganancias). Los objetivos claros y verificables facilitan la medición del excedente, así como la eficacia y eficiencia de las acciones administrativas.

Contenidos

Los contenidos son el conjunto de los saberes relacionados con lo cultural, lo social, lo político, lo económico, lo científico, lo tecnológico, etc., que conforman las distintas Áreas Académicas y Asignaturas, cuya asimilación y apropiación por los alumnos es considerada esencial para su desarrollo y socialización. (Coll y otros, 1992)

Secuenciación

En un sentido amplio, por secuencia, se refiere a una serie o sucesión de cosas que presentan cierta relación entre sí, en tanto, de acuerdo al contexto en el cual se emplee a la misma.

Estrategias Metodológicas

Para Anello y De Hernández, una estrategia es un camino para ir desde la verdad real hacia la verdad ideal, es decir, desde la realidad de la comunidad educativa identificada en el análisis situacional, hacia la visión de la comunidad educativa transformada, por medio de trabajar en las áreas señaladas en la misión institucional.

Según Nisbet Schuckermith (1987), estas estrategias son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender. La aproximación de los estilos de enseñanza al estilo de aprendizaje requiere como señala Bernal (1990) que los profesores comprendan la gramática mental de sus alumnos derivada de los conocimientos previos y del conjunto de estrategias, guiones o planes utilizados por los sujetos de las tareas.

Educadoras y educadores deben organizar propósitos, estrategias y actividades. Aportar sus saberes, experiencia, concesiones y emociones que son las que determinan su acción en el nivel inicial y que constituyen su intervención educativa intencionada. Parten de los intereses de los niños y niñas, identifican y respetan las diferencias y ritmos individuales e integran los elementos del medio que favorecen la experimentación, la invención y la libre expresión.

Recursos Didácticos

Son un conjunto de elementos que facilitan la realización del proceso enseñanza-aprendizaje. Estos contribuyen a que los estudiantes logren el dominio de un contenido determinado. Y por lo tanto, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas y estrategias, como también a la formación de actitudes y valores.

Funciones

- Ayudan a ejercitar las habilidades de los estudiantes y también a desarrollarlas.
- Despiertan la motivación, la impulsan y crean un interés por el contenido a estudiar.

- Permiten evaluar los conocimientos de los alumnos en cada momento, ya que normalmente tienen una serie de información sobre la que se quiere que el alumnado reflexione.

Ventajas

- Pretenden acercar a los estudiantes a situaciones de la vida real representando estas situaciones lo mejor posible.
- Permiten que los estudiantes tengan impresiones más reales sobre los temas que se estudian.
- Son útiles para minimizar la carga de trabajo tanto de docentes como de estudiantes.
- Contribuyen a maximizar la motivación en el alumnado.
- Facilitan la comprensión de lo que se estudia al presentar el contenido de manera tangible, observable y manejable.
- Concretan y ejemplifican la información que se expone, generando la motivación del grupo.
- Complementan las técnicas didácticas y economizan tiempo.

Evaluación

Según la (Real Academia Española, 2001, p.1012), evaluación “es la acción y efecto de evaluar” y evaluar es señalar el valor de algo...Estimar, apreciar, calcular el valor de algo.....Estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos.

Evaluación educativa es un proceso y a la vez un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creada.

❖ ¿Qué es Pedagogía?

Según Celi A., R.M (2010) este término pedagogía se lo utilizó durante varios siglos. En los siglos XVII y XVIII aún se lo empleaba para los preceptores de las familias pudientes. Más tarde, a fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, la ilustración europea otorga un nuevo significado al término pedagogía, paidos (niños) adquiere el significado de

humana y no sólo a la niñez, y ago, deja de ser la conducción meramente física del niño, para significar conducción, apoyo personal, vivencial, espiritual, etc.

La pedagogía viene del griego (*paídos* -niño) y (*gogos* -conducir) es la ciencia social y humana que tiene como objeto de estudio a la educación. La pedagogía estudia a la educación como fenómeno complejo y multirreferencial, lo que indica que existen conocimientos provenientes de otras ciencias y disciplinas que le pueden ayudar a comprender lo que es la educación; ejemplos de ello son la historia, la sociología, la psicología y la política.

Orienta las acciones educativas y de formación, basada en pilares como: principios, métodos, prácticas, técnicas, aportaciones y posturas de pensamiento, presentes en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Clases de Pedagogía

- Descriptiva (biológicos, psicológicos, sociológicos)
- Normativa (teleológica y tecnológica)

Concepto de Didáctica

Según el diccionario de Pedagogía Labor (1964), Fernández Huerta, afirma, que didáctica viene del griego “*didaktiké*”, que significa enseñar.

La didáctica se define, como la ciencia aplicada, que estudia e interviene en el proceso de enseñanza- aprendizaje con el fin de conseguir la formación intelectual, física y moral del educando en el contexto curricular.

“Didáctica Magna, esto es, un artificio universal, para enseñar todo a todos...arte de enseñar y aprender.” Comenio, *Didáctica Magna* (1592-1670).

“Didáctica significa, por supuesto, el arte o la ciencia de la enseñanza, no la enseñanza en sí misma.” B. Otoniel Smith (1971).

Clasificación de la Didáctica

- Didáctica General, que se dedica al estudio de los elementos comunes a toda situación de enseñanza ofreciendo una visión de conjunto.
- Didáctica Diferencial, por necesidad de una fuerte adaptación particular en situaciones singulares como por ejemplo Educación Especial, Educación de Primaria, Secundaria...
- Didáctica Especial, aquella que se caracteriza por el conocimiento pedagógico del contenido.

Enfoques de la Didáctica

- Técnico: Se trata de un enfoque cientifista ligado al saber. Busca la objetividad del conocimiento y su generalización mediante la elaboración de una teoría formal universal de la enseñanza.
- Práctico: Ligado a la práctica del docente profesional. Se fundamenta en la sociología, la antropología y la sociolingüística. La variable principal en este enfoque es el contexto.
- Socio crítico: Ligado a la sociedad, en esta perspectiva destaca un fuerte componente ideológico, ya que parte de la realidad social como principio y su meta es la emancipación cognitiva del individuo logrando así una transformación social.
- Emergente: Es un enfoque más holístico e integral, que se basa en la profesionalidad, la indagación y la complejidad emergente. El saber no aparece espontáneamente, sino, elaborando sucesivamente, ligado a nuestra manera de entender, de construir.

❖ Modelos pedagógicos vigentes en la Reforma Educativa

Un modelo es una imagen o representación del conjunto de relaciones que definen un fenómeno con miras de su mejor entendimiento. De igual forma se puede definir modelo pedagógico como la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar, lo cual afina la concepción de hombre y de sociedad a partir de sus diferentes dimensiones (psicológicas, sociológicas y antropológicas) que ayudan a direccionar y dar respuestas a: ¿para qué? el ¿cuándo? y el ¿con qué?

Para Miguel A. Posso Yépez (2011) un modelo pedagógico establece los lineamientos sobre cuya base se derivan posteriormente los fines y objetivos: su reflexión en torno a su selección, el nivel de generalidad, jerarquización y continuidad de los temas establecerá pautas para determinar los contenidos y sus secuencias.

Pedagogía Crítica

Según Kemis: “La teoría crítica parte de la premisa de que las estructuras sociales no son tan racionales y justas como generalmente se piensa. Por el contrario, afirman, las estructuras sociales están creadas mediante procesos y prácticas distorsionadas, por la irracionalidad, la injusticia y la coerción”. Frente a ello el deber de todo ser humano es oponerse aquellas organizaciones y situaciones que impiden que los grupos sociales y los hombres puedan vivir en confraternidad, con Justicia y dignamente.

Uno de los objetivos esenciales de la escuela es la asimilación por el estudiante de los conocimientos científicos de su época y la formación en su personalidad de una concepción y una actitud científica hacia los fenómenos de la realidad y social, de un pensamiento científico. No se trata de transmitir ciencia o métodos científicos, sino que la utilización de la investigación, como técnica didáctica básica, puede llevar a los educandos a tomar una posición de cuestionamiento ante lo dado y la búsqueda de los auténticos hechos que interpretan la realidad de manera más científica.

Fernández, José Antonio (2007) menciona a Paulo Freire y la educación liberadora quien manifiesta no apuntar a cómo mejorar el modo de adquirir más conocimientos, sino a cómo hacer que los educandos se tornen más conscientes y más deseosos de cambiar el mundo (p.324)

Miguel A. Posso Yépez (2011) dice que la relación profesor-alumno es eminentemente democrático y participativa. Los dos son los responsables del cumplimiento de los objetivos y las tareas educativas, cada uno dentro de su propio papel. En palabras de Paulo Freire: “Nadie educa a nadie; nadie se educa solo. Los hombres se educan entre si mediatizados por el mundo”.

Constructivismo

Para Joseph D. Novak (1988) manifiesta que para el constructivismo, el aprendizaje es una construcción y se produce a partir de los “desequilibrios” – o conflictos cognitivos- que modifican los esquemas de conocimiento del sujeto. Los seres humanos contribuyen con ideas sobre el mundo, las cuales evolucionan y cambian; asimismo, que todas sus elaboraciones en todos los tiempos y lugares, han servido para regular las relaciones consigo mismo, con la naturaleza y con la sociedad.

El constructivismo no es un método de enseñanza. Es una propuesta para promover el aprendizaje en los sujetos, un modo en que la cultura le ofrece a los educandos para aprender en los contextos educativos y fuera de ellos.

Principios

- De dentro hacia afuera, el aprendizaje se concibe como la reconstrucción de los esquemas de conocimiento del sujeto a partir de las experiencias que éste tiene con los objetos-interactividad y con las personas-intersubjetividad-en situaciones de interacción.
- De lo complejo a lo simple, el sujeto despliega siempre toda la compleja gama de conocimientos que posee para interactuar en las situaciones globales de la vida – lo complejo- aprendiendo en el curso de la experiencia.

Los principios tienen como base los conocimientos y los resultados hallados en las investigaciones de la psicología evolutiva, a saber:

- Partir del nivel de desarrollo del alumno.
- Asegurar la construcción de aprendizajes significativos.
- Posibilitar que los alumnos realicen aprendizajes significativos por sí solos.
- Procurar que los alumnos modifiquen sus esquemas de conocimiento.
- Establecer relaciones ricas entre el nuevo conocimiento y los esquemas de conocimiento ya existentes.

❖ Métodos y técnicas activas para el aprendizaje

<p>1. Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento</p>	<p>1.1. Método deductivo</p> <p>Cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular. El profesor presenta conceptos, principios o definiciones o afirmaciones de las que se van extrayendo conclusiones y consecuencias, o se examinan casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas.</p> <p>Sin embargo, no se debe olvidar que para el aprendizaje de estrategias cognoscitivas, creación o síntesis conceptual, son los menos adecuados.</p> <p>El método deductivo es muy válido cuando los conceptos, definiciones, fórmulas o leyes y principios ya están muy asimilados por el alumno, pues a partir de ellos se generan las 'deducciones'. Evita trabajo y ahorra tiempo.</p> <p>1.2. Método inductivo</p> <p>Es el método, activo por excelencia, que ha dado lugar a la mayoría de descubrimientos científicos. Se basa en la experiencia, en la participación, en los hechos y posibilita en gran medida la generalización y un razonamiento globalizado.</p> <p>El método inductivo es el ideal para lograr principios, y a partir de ellos utilizar el método deductivo.</p> <p>1.3. Método analógico o comparativo</p> <p>Cuando los datos particulares que se presentan permiten establecer comparaciones que llevan a una solución por semejanza hemos procedido por analogía. El pensamiento va de lo particular a lo particular. Es fundamentalmente la forma de razonar de los más pequeños, sin olvidar su importancia en todas las edades.</p> <p>El método científico necesita siempre de la analogía para razonar. Los adultos, fundamentalmente utilizamos el método analógico de razonamiento, ya que es único con el que nacemos, el que más tiempo perdura y la base de otras maneras de razonar.</p>
---	---

<p>2. Los métodos en cuanto a la organización de la materia</p>	<p>2.1. Método basado en la lógica de la tradición o de la disciplina científica</p> <p>Cuando los datos o los hechos se presentan en orden de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que va desde lo menos a lo más complejo o desde el origen hasta la actualidad o siguiendo simplemente la costumbre de la ciencia o asignatura.</p> <p>El profesor es el responsable, en caso necesario, de cambiar la estructura tradicional con el fin de adaptarse a la lógica del aprendizaje de los alumnos.</p> <p>2.2. Método basado en la psicología del alumno</p> <p>Es el método que propician los movimientos de renovación, que intentan más la intuición que la memorización.</p> <p>Bruner le da mucha importancia a la forma y el orden de presentar los contenidos al alumno, como elemento didáctico relativo en relación con la motivación y por lo tanto con el aprendizaje.</p>
<p>3. Los métodos en cuanto a su relación con la realidad</p>	<p>3.1. Método simbólico o verbalístico</p> <p>Dale, lo critica cuando se usa como único método, ya que desatiende los intereses del alumno, dificulta la motivación y olvida otras formas diferentes de presentación de los contenidos.</p> <p>3.2. Método intuitivo</p> <p>Cuando se intenta acercarse a la realidad inmediata del alumno lo más posible. Parte de actividades experimentales, o de sustitutos.</p>
<p>4. Los métodos en cuanto a las actividades externas del alumno</p>	<p>4.1. Método pasivo</p> <p>Cuando se acentúa la actividad del profesor permaneciendo los alumnos en forma pasiva. Exposiciones, preguntas, dictados...</p> <p>4.2. Método activo</p> <p>Cuando se cuenta con la participación del alumno y el mismo método y sus actividades son las que logran la motivación del alumno. Todas las técnicas de enseñanza pueden convertirse en activas mientras el profesor se convierte en el orientador del aprendizaje.</p>

<p>5. Los métodos en cuanto a sistematización de conocimientos</p>	<p>5.1. Método globalizado</p> <p>Cuando a partir de un centro de interés, las clases se desarrollan abarcando un grupo de áreas, asignaturas o temas de acuerdo con las necesidades. Lo importante no son las asignaturas sino el tema que se trata. Cuando son varios los profesores que rotan o apoyan en su especialidad se denomina Interdisciplinar.</p> <p>En su momento, en este mismo texto, se explica minuciosamente la estrategia trasversal y las posibilidades de uso en las aulas.</p> <p>5.2. Método especializado</p> <p>Cuando las áreas, temas o asignaturas se tratan independientemente.</p>
<p>6. Los métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado</p>	<p>6.1. Dogmático</p> <p>Impone al alumno sin discusión lo que el profesor enseña, en la suposición de que eso es la verdad. Es aprender antes que comprender.</p> <p>6.2 Heurístico o de descubrimiento (del griego heurisko: enseñar)</p> <p>Antes comprender que fijar de memoria, antes descubrir que aceptar como verdad. El profesor presenta los elementos del aprendizaje para que el alumno descubra.</p>

Técnicas

- Subrayar, se trata simplemente de destacar las partes más significativas del texto usando distintos colores.
- Realiza tus propios Apuntes, se trata de resumir lo más destacable con nuestras propias palabras para así recordarlo más fácilmente.
- Mapas Mentales, puede ahorrarnos muchas horas de estudio y consolidar nuestros conocimientos de cara al examen.
- Fichas de Estudio, es un método de aprendizaje especialmente eficaz a la hora de asimilar datos concretos, fechas, números o vocabulario.

- Ejercicios/Casos prácticos, puede ayudarnos a visualizar la teoría y a que asimilemos los conocimientos de manera más sencilla.
- Test, son una excelente manera de repasar en los días u horas previas a un examen. Con los test podemos comprobar que áreas llevamos mejor y cuáles peor, para así centrar los esfuerzos donde sea necesario.
- Reglas Mnemotécnicas, las reglas nemotécnicas funcionan básicamente asociando conceptos que tenemos que memorizar con otros que son más familiares para nosotros.
- Organizar el Estudio Establecer un calendario de estudio teniendo en cuenta nuestros objetivos y el tiempo que tenemos disponible es el primer paso hacia el éxito.
- Dibujos Muchas personas cuentan con una buena memoria visual, por lo que son capaces de memorizar mejor los conceptos cuando están asociados a imágenes o dibujos.

❖ **Planificación microcurricular**

“El currículo es un proceso educativo integral con carácter de proceso que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar.” (García y Addine, 2001:3)

“El diseño curricular es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo, que sirve de guía y condiciona el desarrollo del proceso. El diseño curricular se elabora a partir de las bases mediante una teoría curricular, es el puente entre la teoría curricular y la práctica. “(Lazo y Castaño, 2001: 6)

La planeación curricular es un plan o proceso que norma y conduce explicativamente un proceso concreto y determinando de enseñanza- aprendizaje, que se lo realiza en una institución educativa.

Es un conjunto interrelacionado de conceptos, posiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quiere organizar.

Plan Integrador

- Un plan integrador (hace que alguien o algo pase a formar parte de un todo).
- El concepto integrador nos refiere a un algo que va a integrar varios elementos.

Como consecuencia se tendrá un producto único compuesto por diversas variables, pero este se va a leer como un todo y no la suma de sus partes para poder hacer referencia al concepto de integración. Como conclusión un proyecto integrador se refiere a un proceso articulado, organizado con un propósito, que tiene un inicio y un fin; cubre unas fases de desarrollo que tendrán como finalidad la solución de un problema o interrogante. Este utilizará como variables de desarrollo el conocimiento adquirido en los diferentes módulos durante el semestre integrándolos para generar un producto único que será la respuesta a su interrogante.

Plan de bloque

Un bloque curricular se define como un conjunto de asignaturas con unos objetivos formativos comunes que se evalúan de forma global en un procedimiento que se llama evaluación curricular.

Los bloques curriculares organizan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema generador.

Plan de clase

Es una propuesta didáctica estructurada conforme a los planes y programas de estudio. Su propósito es sugerir actividades que conduzcan al logro de un aprendizaje esperado o a una intencionalidad didáctica. Presentan sugerencias al docente para hacer un uso integrado de distintos apoyos, recursos y materiales didácticos, sean o no con tic, por lo que proponen cómo utilizar los Objetos de Aprendizaje y otros materiales a los que el docente puede recurrir para complementar su clase (libros de texto, biblioteca escolar y del aula). En este proceso, los docentes pueden adaptar, enriquecer y usar cada plan de

clase. Un plan de clase, en sus distintos momentos, plantea sugerencias para recuperar aprendizajes previos, actividades para profundizar y analizar un contenido y actividades para recapitular, concluir o reflexionar los contenidos trabajados.

❖ Elementos de la planificación microcurricular

Datos Informativos

- 1.1. Unidad: 1
- 1.2. Título:
- 1.3. Área de Conocimiento:
- 1.4. Bloque Curricular:
- 1.5. Año de Educación Básica:
- 1.6. Profesor (a):
- 1.7. Año Lectivo:
- 1.8. Fecha de inicio:
- 1.9. Fecha de finalización:
- 1.10. Tiempo:
- 1.10. Fecha de entrega:

Eje integrador

Reforma Curricular (2010) es la idea de mayor grado de generalización del conocimiento de estudio que articula todo el diseño curricular en cada área. A partir de él se generan las destrezas, los conocimientos y las expresiones de desarrollo humano integral, constituyendo la guía principal del proceso educativo. Ejemplo:

- Lengua y Literatura: escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social.
- Matemática: desarrollar el pensamiento lógico y crítico para interpretar y solucionar problemas de la vida.
- Estudios Sociales: comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana.
- Ciencias Naturales: comprender las interrelaciones del mundo natural y sus cambios.

Eje transversal

- Conceptualización de los ejes transversales.

- Educación en la práctica de valores
- La interculturalidad
- La educación ambiental
- Otros ejes transversales

Conceptualización del eje transversal

Sabemos que la educación es un deber y derecho para todos los ciudadanos del Ecuador, que resulta la piedra básica y fundamental y que pretende cultivar valores en los/as educandos/as para la transformación social, con el fin de que al llegar a la edad adulta sean capaces de decidir su propio destino personal y social.

Con esta visión de la Reforma Educativa y de la Reforma Curricular nace el eje transversal, porque la sociedad considera que la forma en que se desarrolla el proceso educativo no alcanza las metas propuestas, y los mismos objetivos propuestos en el sistema educativo ya no sirven para el desarrollo de los niños/as y adolescentes.

Para que las metas propuestas sean alcanzadas y los objetivos propuestos en el sistema educativo sirvan para el desarrollo de los niños/as y adolescentes, los maestros y las maestras siempre deben inculcar en sus aulas los temas, los aprendizajes, o prioridades transversales.

Objetivo educativo

Un objetivo de aprendizaje educativo es un propósito, una meta a alcanzar; es lo que el educador desea obtener por medio de un proceso de enseñanza-aprendizaje. Los objetivos de aprendizaje se redactan en forma de sentencia que describe en términos de cambios en la conducta lo que se espera del alumno al finalizar la clase, el curso, la carrera.

Los objetivos se clasifican en Objetivos generales, que corresponden a las actividades temáticas generales o meta, en Objetivos específicos, los cuales se formulan en función de conductas observables, y en Objetivos operativos, estos últimos son los que permiten especificar las conductas terminales de los alumnos, por ejemplo: Al terminar el año escolar los alumnos deberán ser capaces de. Los objetivos operativos se corresponden

con procesos formativos cerrados o finalizados y con modelos de enseñanza de base conductista.

Orientan el alcance del desempeño integral que deben lograr los estudiantes en el área de estudio durante todo el proceso de la Educación Básica.

Los objetivos responden a las interrogantes siguientes:

¿QUÉ ACCIÓN o ACCIONES de alta generalización deberán realizar los estudiantes?

¿QUÉ DEBE SABER? Conocimientos asociados y cuáles son los logros de desempeño esperados.

¿PARA QUÉ? Contextualización con la vida social y personal.

Mapa de conocimientos

Los mapas del conocimiento son representaciones gráficas de las unidades de información que integran un sistema de gestión del conocimiento. La diferencia fundamental respecto a otro tipo de representaciones consiste en que los elementos se muestran relacionados entre sí.

Los elementos representados son los integrantes del repositorio de información sobre el que se asienta todo el sistema de conocimiento y se denominan objetos digitales.

Destrezas con criterio de desempeño

Expresan el “saber hacer”, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, asociados a un determinado conocimiento teórico y dimensionado por niveles de complejidad que caracterizan los criterios de desempeño. Las destrezas con criterios de desempeño se expresan respondiendo a las siguientes interrogantes:

¿Qué tiene que saber hacer? Destreza

¿Qué debe saber? Conocimiento

¿Con qué grado de complejidad? Precisiones de profundización

Precisiones

Constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las destrezas con los conocimientos asociados a éstas; a la vez, se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para conducir su desarrollo dentro del sistema de clases y fuera de él.

Estrategias metodológicas

Según Weinstein y Mayer (1986): "las estrategias de aprendizaje pueden ser definidas como conductas y pensamientos que un aprendiz utiliza durante el aprendizaje con la intención de influir en su proceso de codificación".

De la misma forma, Dansereau (1985) y también Nisbet y Shucksmith (1987) las definen como secuencias integradas de procedimientos o actividades que se eligen con el propósito de facilitar la adquisición, o utilización de la información.

Las principales estrategias de enseñanza son las siguientes:

- Objetivos o propósitos del aprendizaje
- Resúmenes
- Ilustraciones
- Organizadores previos
- Preguntas intercaladas
- Pistas topográficas y discursivas
- Analogías
- Mapas conceptuales y redes semánticas
- Uso de estructuras textuales

Recursos

Un recurso es un medio de cualquier clase que permite conseguir aquello que se pretende. Un material, por otra parte, es algo perteneciente o relativo a la materia (resulta opuesto, por lo tanto, a lo espiritual).

Los recursos materiales, en definitiva, son los medios físicos y concretos que ayudan a conseguir algún objetivo.

Evaluación

La evaluación es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

Es una de las etapas más importantes, que debe ser continua y constante, porque no basta un control solamente al final de la labor docente, si no antes, durante y después del proceso educativo, ya que esto no va a permitir conocer el material humano que estamos conduciendo, así como también nos podemos percatar de los aciertos y errores que estamos produciendo en el que hacer educativo.

Técnicas e instrumentos de evaluación

Las técnicas e instrumentos de evaluación que contribuyen a garantizar la construcción permanente del aprendizaje. Técnicas Instrumentos ¿Cómo se va a evaluar? es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Algunas técnicas son: observación, interrogatorio, resolución de problemas y solicitud de productos. ¿Con qué se va a evaluar? es el medio a través del cual se obtendrá la información. Algunos instrumentos son: lista de cotejo, escala de estimación, pruebas, portafolio, proyectos, monografías, entre otros.

- Observación, a través de ella podemos percibir las habilidades conceptuales, procedimentales y actitudinales del estudiante, en forma detallada y permanente, con el propósito de brindarle orientación y realimentación cuando así lo requiera para garantizar el aprendizaje.
- Lista de cotejo, es un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones.
- Escala de estimación, este instrumento pretende identificar la frecuencia o intensidad de la conducta a observar o los niveles de aceptación frente a algún indicador.
- Portafolio, es un instrumento que se utiliza para evidenciar las habilidades, esfuerzos, progresos y logros de los estudiantes. Permite valorar el proceso de

desarrollo de aprendizajes y habilidades complejas durante un episodio de enseñanza.

- Mapas conceptuales, son recursos gráficos que permiten representar jerárquicamente conceptos y proposiciones sobre un tema determinado.
- Proyectos, es un instrumento que tiene como finalidad profundizar en algún conocimiento específico, darle solución a una problemática planteada o buscar nuevos saberes.
- Pruebas, son un instrumento de evaluación que permiten recolectar evidencias acerca del aprendizaje de los estudiantes. Se clasifican de acuerdo a su naturaleza en: Escritas Orales Prácticas
- Entrevista, consiste en la comunicación verbal entre dos personas o entre una persona con un grupo
- Monografías, este instrumento debe contener una apreciación sobre un tema, fundamentada en información relacionada o proveniente de diversas fuentes.

❖ **Diseño de planificaciones micro curriculares por área/asignaturas**

Segundo de Bachillerato Técnico

Desarrollo Curricular: Instalaciones, Equipos y Máquinas Eléctricas

Objetivo de la Unidad de Trabajo: Identificar y clasificar las características específicas de los sistemas de control.

(Tiempo estimado: 6 períodos)

Procedimientos (contenidos organizadores)

- Identificar sobre un plano de un proyecto los distintos elementos de cada sistema de control.
- Distinguir las características de los sistemas de control.
- Distinguir los distintos medios de transmisión.
- Citar distintos sistemas y componentes mediante el uso de la documentación técnica.

Hechos/conceptos (contenidos soporte)

- Sistemas de control: corrientes portadoras, controladores programables, sistema de bus a dos hilos, sistemas basados en computador.
- Características de los distintos sistemas de control.

- Tipología y características de cada sistema.
- Medios físicos de transmisión: cables, fibra óptica, infrarrojos, radiofrecuencia.
- Documentos técnicos asociados a cada sistema.
- Simbología.

Actitudes/valores/normas (contenidos soporte)

- Trabajar de forma autónoma.
- Aceptar las acciones encomendadas, desarrollándolas con rigor.
- Participar activamente en la organización y desarrollo de tareas colectivas respetando el trabajo de los demás.

Actividades de enseñanza y aprendizaje

- Analizar un proyecto básico de automatización de viviendas o edificios.
- Manejar distintos artículos técnicos y revistas.
- Confeccionar una relación de los elementos básicos de los distintos sistemas de control.
- Evaluar las ventajas e inconvenientes de los distintos sistemas de transmisión de la información.

Criterios de evaluación

- Se han identificado los parámetros más relevantes de una instalación.
- Se han descrito los distintos sistemas de control en una vivienda tipo.
- Se han clasificado los distintos sistemas de transmisión en función de sus características.
- Se han diferenciado las distintas aplicaciones haciendo uso de cada uno de los sistemas.

4.5.2 Descripción del Currículo 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 Investigación Educativa
- Experiencia mínima en el ámbito educativo de 5 años
- Diestro en el uso y manejo de las TIC

- Facilitador de Si Profe
- Conocimientos en legislación educativa
- Conocimientos en diseño de proyectos
- Conocimiento en liderazgo educativo.

4.5.3 Metodología.

El curso de capacitación propuesto para fortalecer las capacidades integrales en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los docentes que laboran en el Colegio Ramón Barba Naranjo, se desarrollará con la participación activa de todos los docentes de esta Institución.

Plan de acción:

- Trabajos o lecturas individuales
- Trabajos o lecturas grupales
- Actividades colaborativas
- Participación en actividades en a las que se vivencia la metodología
- Elaboración de una planificación micro curricular integral.
- Diseño de actividades y planificaciones en las que se evidencie los aprendizajes adquiridos en el presente curso.
- Implementación de los aprendizajes de didáctica y pedagogía en el aula clase.
- Reflexión sobre la práctica docente.

Métodos:

Método didáctico	Etapas	Estrategias
Inductivo-deductivo	✓ Observación	✓ Detectar la situación problemática ✓ Examinar la situación problemática
	✓ Experimentación	✓ Manipular y operar con recursos didácticos ✓ Graficar la situación problemática
	✓ Comparación	✓ Analizar resultados

	✓ Abstracción	✓ Separar características comunes
	✓ Generalización	✓ Simbolizar las relaciones
	✓ Comprobación	✓ Verificar los resultados
Método de investigación	✓ Definición del problema	✓ Discutir sobre las experiencias ✓ Planteamiento del problema ✓ Selección de un tema específico
	✓ Formulación de soluciones	✓ Enlistar varias respuestas ✓ Selección de alternativas
	✓ Búsqueda de Información	✓ Organizar el trabajo de manera individual ✓ Dar instrucciones claras y precisas ✓ Entregar materiales ✓ Analizar y discutir en grupos ✓ Elaborar informes parciales
	✓ Comprobación	✓ Comparar y compilar las respuestas de cada grupo ✓ Seleccionar las respuestas adecuadas ✓ Fundamentar las mismas
	✓ Análisis de resultados	✓ Exponer informes en plenarias ✓ Esquematizar los resultados ✓ Jerarquizar aspectos relevantes
Observación directa	✓ Observación	✓ Ubicación del contexto ✓ Observar la realidad de estudio ✓ Delimitar el hecho o fenómeno
	✓ Descripción	✓ Enlistar elementos componentes ✓ Señalar características sobresalientes

	✓ Interrelación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visualizar cambios producidos ✓ Señalar características de los grupos de estudio
	✓ Comparación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar elementos relevantes ✓ Clasificar y jerarquizar
	✓ Generalización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar cuadros de resúmenes y de contrastes
Método comparativo	✓ Observación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ubicar al participante frente al hecho fenómeno
	✓ Descripción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enlistar los elementos o componentes ✓ Identificar características sobresalientes ✓ Reconocer actores
	✓ Comparación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionar aspectos conocidos y desconocidos ✓ Enjuiciar los acontecimientos ✓ Ordenar en grupos los elementos comunes y no comunes
	✓ Asociación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar cuadros comparativos ✓ Escribir resúmenes ✓ Elaborar resúmenes parciales y totales.

Técnicas:

Técnicas	Características	Proceso
Ejemplo y contraejemplo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrolla la observación ✓ Propicia la expresión oral y escrita ✓ Distingue lo pertinente de lo tratado ✓ Potencia la precisión y 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar características específicas ✓ Comparar con similares casos ✓ Contrastar ejemplos

	seguridad	y contraejemplos ✓ Inferir propiedades, definiciones.
Ensayo-error	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estimula la interpretación ✓ Desarrolla la capacidad de argumentación ✓ Propicia la aplicación de contenidos. ✓ Discierne criterios ✓ Genera la satisfacción de alcanzar la respuesta correcta ✓ Eleva el autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interpreta el problema planteado ✓ Identifica y selecciona datos ✓ Plantea posibles soluciones y argumentos ✓ Prueba alternativas seleccionadas ✓ Determina por contraste la respuesta buscada
Interrogatorio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motiva la participación ✓ Diagnóstica los niveles de aprendizaje, las diferencias y dificultades en los educandos. ✓ Vincula y aproxima al docente y discente ✓ Propicia confianza y comunicación. ✓ Estimula la reflexión 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reflexiona sobre un planteamiento concreto. ✓ Contestar e interrogar concatenadamente. ✓ Resalta características relevantes. ✓ Inferir conclusiones

4.5.4 Evaluación.

Existen los siguientes tipos de tareas:

- 1.- Informes y reflexiones sobre lecturas
- 2.- Informes y reflexiones autocríticas de la práctica como docente
- 3.- Aplicación de técnica y métodos activos
- 4.-Diseño de planificaciones
- 5.- Presentación de una clase demostrativa

La labor del docente será evaluada considerando las siguientes formas y valoración sobre la nota final del curso:

Aspectos	Porcentaje de la calificación	Equivalencia
1.- Tareas(Informes y reflexiones sobre lecturas y prácticas docentes, aplicación de los lineamientos curriculares)	20%	2 puntos
2.- Diseño e implementación de una clase que aplique los lineamientos curriculares propuesto	20%	2 puntos
3.- Prueba de salida	60%	6 puntos

El curso se evaluará con una nota final entre 1 y 10 puntos y para aprobarlo deberá obtener el 70% del puntaje máximo; es decir 7/10.

La siguiente escala determina la equivalencia de la evaluación cualitativa y cuantitativa.

Cualitativa	Cuantitativa
Excelente	9,1- 10
Muy Bueno	8,1- 9
Bueno/cumple	7,0 - 8,0
Deficiente	0- 6,9

Fuente: Ministerio de Educación

4.6 Duración del curso

La duración del curso de capacitación será de 8 semanas los días sábados, con la asistencia de 8 horas diarias, en un horario de 8h00 am a 17h00 pm.

SESION	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TAREA
1. Planificación	<ul style="list-style-type: none">• Conocer el concepto e importancia de la pedagogía y su impacto en nuestra forma de aprender y enseñar.	<ol style="list-style-type: none">1. Experiencias personales sobre el uso de la planificación dentro de su labor educativa2. Expectativas del curso3. Concepto de planificación4. Actividad plenaria: mi trabajo como docente5. Trabajo grupal sobre los modelos de planificación6. Exposición sobre los modelos de planificación	<ol style="list-style-type: none">1. Leer el concepto de planificación2. Reflexión sobre el uso de la planificación en la labor del docente.
2. Componentes del currículo	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar y utilizar todos los componentes del currículo para obtener una buena planificación de clase o bloque.	<ol style="list-style-type: none">1. Reflexión grupal en torno a los componentes del currículo2. Lectura comprensiva sobre los componentes del currículo3. Organización de grupos de trabajo	<ol style="list-style-type: none">1. Realizar una simulación de planificación utilizando los componentes del currículo

		4. Exposición sobre los componentes del currículo y su uso en las planificaciones escolares	
3 Pedagogía y Didáctica	<ul style="list-style-type: none"> Analizar el concepto de pedagogía y didáctica su intervención en el proceso de enseñanza- aprendizaje con el fin de conseguir la formación intelectual, física y moral del educando en el contexto curricular. 	<ol style="list-style-type: none"> Realimentación por parte del facilitador sobre los componentes del currículo Observación de diapositivas sobre los conceptos de pedagogía y didáctica Organización de trabajos grupales y elaboración de cuadros comparativos sobre la temática explicada Reflexión grupal sobre lo que es pedagogía y didáctica. 	<ol style="list-style-type: none"> Presentación de carteles con cuadros comparativos sobre pedagogía y didáctica
4 Modelos pedagógicos vigentes en la Reforma Educativa	<ul style="list-style-type: none"> Determinar el uso de los modelos pedagógico como la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar, lo cual afina la concepción de 	<ol style="list-style-type: none"> Observación de un video sobre la educación tradicional de Roberto Baelo Actividad grupal análisis del video Actividad individual, 	<ol style="list-style-type: none"> Ejecución de un collags sobre la temática una clase ideal utilizando los modelos pedagógicos propuestos en la

	<p>hombre y de sociedad a partir de sus diferentes dimensiones (psicológicos, sociológicos y antropológicos) que ayudan a direccionar y dar respuestas a: ¿para qué? el ¿cuándo? y el ¿con qué?</p>	<p>rol del docente en las aulas de clase</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Contenido científico sobre los modelos pedagógicos. 5. Dramatización sobre el tema una clase ideal utilizando los modelos pedagógicos 6. Reflexión sobre sus experiencias vividas en el aula de clase 	<p>Reforma Educativa</p>
<p>5 Métodos y técnicas activas para el aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar los mejores métodos y técnicas para que el proceso enseñanza aprendizaje se de en un ambiente confortable y entendible 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proyección de un video con el tema: la historia de cómo taz aprende 2. Participación grupal sobre el análisis del video 3. Realización de lluvia de ideas sobre los métodos y técnicas que conocen y que se emplean en el aula de clase 4. Contenido científico de los métodos y técnicas 5. Proyección de imágenes sobre la reflexión: carta de un alumno 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de un ensayo con la temática: los métodos y técnicas en el aprendizaje

		<p>a su profesor</p> <p>6. Elaborar un ensayo sobre la importancia de los métodos y técnicas en el proceso enseñanza aprendizaje</p>	
6 Planificación micro curricular	<ul style="list-style-type: none"> Comprender la importancia que tiene una planificación microcurricular, puesto que partirá de las previsiones de las acciones que deberá ejecutarse en las aulas de clase. 	<ol style="list-style-type: none"> Trabajo individual Elaboración de una planificación curricular de su área Socialización grupal de las planificaciones Contenido científico sobre un plan integrador , de bloque y de clase Trabajo grupal Elaboración de una planificación curricular por áreas de estudio Presentación de diapositivas por áreas o asignaturas 	<ol style="list-style-type: none"> Exposición de diapositivas sobre la planificación curricular por áreas de estudio
7 Elementos de la planificación micro curricular	<ul style="list-style-type: none"> Conocer los diferentes componentes de una planificación microcurricular 	<ol style="list-style-type: none"> Lectura sobre el constructivismo y ciencias sociales Escribir una reflexión sobre las 	<ol style="list-style-type: none"> Presentación de organizadores gráficos sobre los elementos

	<p>para lograr el objetivo propuesto al iniciar un nuevo bloque o clase.</p>	<p>prácticas pedagógicas que aplica actualmente en sus clase</p> <p>3. Trabajo grupal contestar las siguientes preguntas: Renueva sus planes de clase muy seguido? Hace actividades nuevas o tiende a repetirlas en su clase?</p> <p>4. Presentación de diapositivas sobre los elementos de la planificación microcurricular</p> <p>5. Socialización de las respuestas a las preguntas efectuadas</p>	<p>micro curriculares y sus conceptos</p>
<p>8 Diseño de planificaciones micro curriculares</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir con otros participantes diseños de planificaciones curriculares de clase 	<p>1. Retroalimentación del facilitador sobre los elementos de la planificación</p> <p>2. Elaboración de grupos de trabajo y realizar planificaciones por áreas según la nueva reforma educativa</p> <p>3. Exposición grupal de los planes</p>	<p>1. Presentación de una planificación micro curricular</p> <p>2. Responder las siguientes preguntas: ¿qué es planificación?, enliste los</p>

		<p>de trabajo según la nueva reforma educativa</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Ejecución de una clase demostrativa empleando el diseño de plan microcurricular 5. Experiencias adquiridas en el curso 6. Evaluación del curso 	<p>componentes del Currículo, ¿cuáles son los métodos de planificación?</p>
--	--	--	---

4.7 Cronograma de actividades a desarrollar

Nº	TIEMPO ACTIVIDADES	Mayo					Junio			
		3	10	17	24	31	7	14	21	28
01	Preparación de material									
02	Supervisión del escenario del curso									
03	Definición de Planificación									
04	Componentes del Currículo									
05	Qué es Pedagogía y Didáctica									
06	Modelos pedagógicos Vigentes en la Reforma Educativa									
07	Métodos y Técnicas activas para el aprendizaje									
08	Planificación Micro curricular									
09	Elementos de la Planificación Micro curricular									
10	Diseño de planificaciones micro-curriculares por área / asignaturas									
11	Experiencias adquiridas en el diseño de la planificación micro-curricular según la nueva Reforma Educativa.									
12	Evaluación general del curso									
13	Publicación de calificaciones alcanzadas, informe de resultados alcanzados a las autoridades competentes.									
14	Presentación de informe final y entrega de certificados.									

Fuente: Curso de Capacitación en el Colegio "Ramón Barba Naranjo"

4.8 Costo del curso.

El curso de capacitación tendrá un costo total de \$1393,00 dólares americanos de los cuales el 50% será financiado por la Institución, y el 50% restante por cada uno de los participantes. Se pretende contar con la participación de 56 docentes que cancelaran el costo de los \$12,50 correspondientes, al inicio del curso.

Descripción	Costo total
Papel bond A4 80 gramos	2.00
1 caja de Cd.	4.00
Fotocopias.	80.00
Refrigerios	400.00
Pliegos de papel comercio	5,00
Tarjetas de identificación	12,50
Elaboración de certificados	25.00
Materiales de escritorios	12,50
Cinta adhesiva	2,00
Honorarios para el facilitador	800.00
Transporte	30.00
Imprevistos	20.00
TOTAL	\$1393.00

4.9 Certificación:

Para aprobar los cursos, usted debe alcanzar un mínimo del 70 % de la nota total y no tener una asistencia menor al 90 % de las horas del curso.

Al finalizar el curso con aprovechamiento, se expedirá un certificado de participación y asistencia con el aval del Ministerio de Educación y la Universidad Técnica Particular de Loja.

Además se contará con las evaluaciones parciales correspondiente a: tareas individuales, en equipo, investigación y prácticas demostrativas que tienen un equivalente del 40% y la prueba de salida con el 60% la misma que contendrá preguntas de repuestas de selección múltiple y serán de casos relacionados con el proceso de enseñanza- aprendizaje.

CONCLUSIONES

- En el establecimiento se detectó la carencia de capacitación profesional continua en las áreas de especialidad, ocasionando el estancamiento de los docentes en cuanto a su labor educativa en cuanto a las exigencias actuales.
- Por otra parte un número considerable de los docentes expresaron que una de las necesidades formativas dentro de la institución es el fortalecimiento de la temática sobre el diseño y planificación curricular.
- Uno de los principales obstáculos para que los docentes se capaciten es la poca coordinación de las autoridades de la institución, mermando de esta forma la motivación de actualización y superación profesional.
- Gran parte de los docentes involucrados en la investigación manifiestan también que el coste económico de cursos y talleres les ha impedido seguir un proceso continuo de capacitación personal.

RECOMENDACIONES

- Organizar un curso en la institución sobre “diseño y planificación desde el enfoque constructivista y pedagogía crítica, según la nueva Reforma Educativa, bajo la dirección de un facilitador con experiencia.
- Tomar en cuenta que para realizar los cursos, talleres o capacitaciones se lo realice en la modalidad presencial, acorde a la facilidad expuesta por los docentes los fines de semana.
- Sugerir a las autoridades de la institución que se de todas las facilidades a los docentes para que puedan asistir a los cursos de formación curricular, de modo que se cultive en ellos la constante preparación y actualización de los conocimientos relacionados a su tarea educativa.
- Incentivar al personal docente y administrativo de esta institución a la capacitación continua ofertando cursos formativos en diferentes niveles y en horario accesibles, además de gestionar un valor económico módico.

BIBLIOGRÁFICAS

- Aldape ,T.(2008). Desarrollo de las competencias del docente. s/c: libros EnRed.
- Almeida M & Magallanes O. (2003). Paradigma del Nuevo Enfoque Pedagógico. Lima-Perú: J,C.
- Arancibia, M. & otros. (2008). Necesidades de Formación de Docentes Técnicos . Estudios Pedagógicos , 47.
- Atienza,J (1998). Necesidades y expectativas de formación de los profesores. Oviedo-España. Universidad de Oviedo
- Carrión, E. (2005). Modelos Pedagógicos. Loja –Ecuador: U.T.PL
- Castelnuovo. (2006). Técnicas y Métodos Pedagógicos. Quito- Ecuador : Topos.
- Educación, M. E. (2002). Serie Pedagógica No-05. P.E.I , 20,21.
- García Luis & Ibarra M. (2009). Diagnóstico del Clima Organizacional . Mexico: Cdmex.
- Grau, C. L. (1995). La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa. Murcia-España: Universidad de Murcia.
- Huerta, M. (2002). Enseñar, aprender significativamente .Perú: San Marcos
- Izquierdo, E. (2000).Didáctica y Aprendizaje Grupal .Loja: Lizette
- Lizcano c.. (1997). Plan Curricular . Santa Fé- Bogotá: USTA.
- Mazacon A. (2000). Comunicación, Motivación y Liderazgo. Babahoyo- Ecuador: Malena
- Oyervides, G. & otros (2007). La formación de los docentes . Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo , 12-13.
- Poole, B. (1999). Tecnologías Educativas . Madrid-España: Impresa S.A.
- Posner, G. (1998). Análisis del Currículo . Sanat Fé- Bogotá: McGrawHill.
- Rubio, F. (1994). Cómo detectar las necesidades de intrevención socioeducativa . Madrid-España: Narcea, S.A.
- Santillana, G. (2012). ¿Cómo hacer una clase de calidad con calidez? Quito- Ecuador:
- San José de Minas(2004). Raíces Andinas.
- Miguel A. Posso Yépez (2011) Guía Didáctica de Modelos y Diseño Curricular.
- Guadalupe Chávez (2012) Curso de Pedagogía y Didáctica. Ministerio de Educación y Cultura.
- Enrique Martínez. Los métodos de enseñanza.
- Rivas, Victoria E.; Revelo N., Carlos E. Proyecto integrador como proceso investigativo en el aula.

- Lic. Sofía Aspera (2009). Técnicas e Instrumentos de Evaluación.
- Hidalgo, L. (2005). La Evaluación: Una acción social en el aprendizaje.
- Fundación Empresas Polar Díaz (2006). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: Mc. Graw Hill.
- Achaerandio, I. (1998) Iniciación a la práctica de la investigación, Guatemala publicaciones.
- Avanzini, Guy, (1997). la pedagogía en el siglo xx, ed. Narcea, Madrid.
- Bernardo Carrasco, J. (1995). Cómo aprender mejor. Estrategias de aprendizajes. Rialp. Madrid.
- Castillo, S, y Pérez, M. (1989) Enseñar a estudiar. Procedimientos y técnicas de estudio. Textos de educación permanente. Programa de formación del profesorado. Uned. Madrid.
- Good, T. y Brophy, J. (1995). Psicología educativa contemporánea. Mcgraw-hill. México.
- Ministerio de Educación del Ecuador, (febrero de 2011) documento de propuesta, Quito - Ecuador
- Ochoa, F. (2005): pedagogía del conocimiento.

Linkografía

- <http://www.slideshare.net/upn213/teoras-pedaggicas-y-psicolgicas-del-aprendizaje>
- <http://teoriaeducatuvaugm.blogspot.com/2010/02/definiciones-de-teoria.html>
- <http://www.slideshare.net/upn213/teoras-pedaggicas-y-psicolgicas-del-aprendizaje>
- Educación, M.E. (31 de marzo de 2011). www.educación.gob.ec.

ANEXOS

ANEXO 01 Confirmación de autorización

Buenas Tardes

Lucy

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo, asimismo se le recomienda que los archivos adjuntos en su mail los guarde usted como respaldo de su investigación.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 02 Recepción de matriz

Buenos días

Lucy

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 03 Solicitud de la Universidad Técnica Particular de Loja, hacia las autoridades del Colegio “Ramón Barba Naranjo”

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

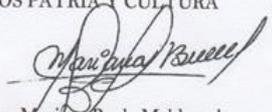
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



ANEXO 04 Aprobación de la investigación

Latacunga a 03 de diciembre del 2012

Msc.

Ricardo Chiluita Espín

RECTOR (E) DEL COLEGIO DE BACHILLERATO "RAMÓN BARBA NARANJO"

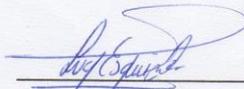
Presente:

De mi consideración;

Yo Lucy Alexandra Esquivel Molina con el No. Cdl. 050230479-3; en calidad de maestrante de la Universidad Técnica Particular de Loja, solicito de la manera más comedida se me permita realizar una investigación, dentro de la Institución que usted muy acertadamente dirige, con tema "Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el períodos 2012-2013". Con la finalidad de proponer cursos de formación que beneficiarán a todos los docentes.

Segura de contar con su autorización desde ya le anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente:



Lic. Lucy Esquivel
MAESTRANTE

Autorizado
TUAMC/CE
23-12-2012



ANEXO 05 Autorización de fin de maestría



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: **ESQUIVEL MOLINA, LUCY ALEXANDRA**, 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

ANEXO 06 Colegio “Ramón Barba Naranjo”



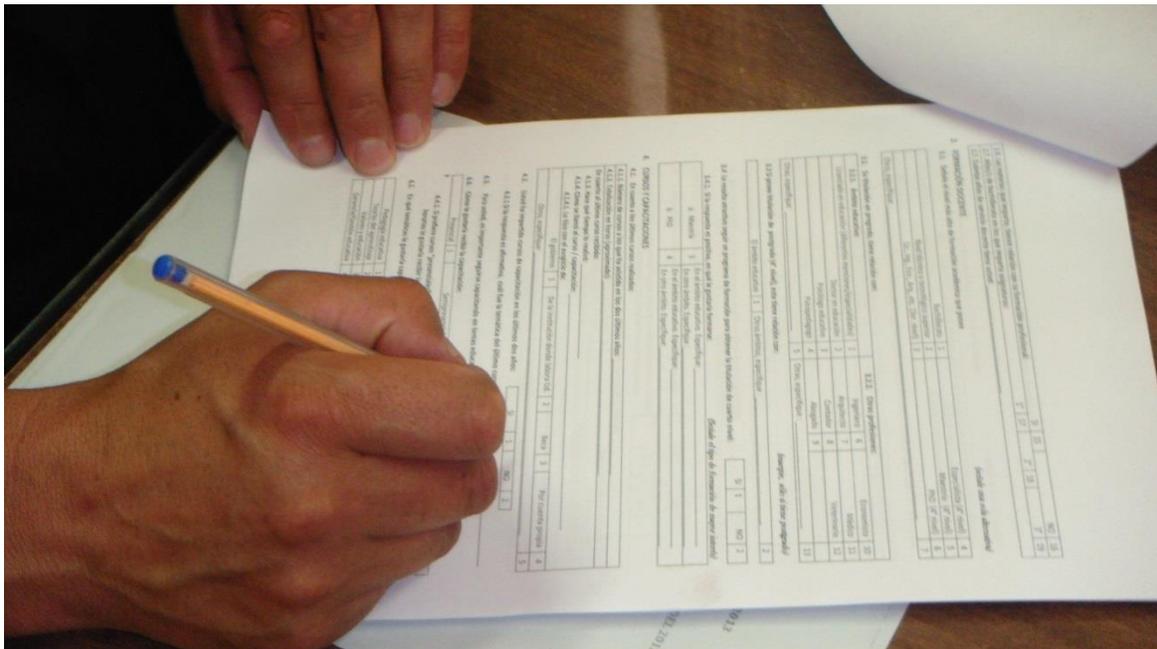
ANEXO 07 Instalaciones de la institución



ANEXO 08 Autoridad de la institución MSc. Wilson Carrera



ANEXO 09 Llenado de la encuesta



ANEXO 10 Docentes llenando la encuesta



ANEXO 11 Docentes llenando la encuesta



ANEXO 12 Formato encuesta



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:												
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											
BACHILLERATOS TÉCNICOS DE COMERCIO, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23
	x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27
	bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30
	ee. Otra, especifique cuál: _____								31			
Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
ff. Contabilidad y administración		31	gg. Industrial		32	hh. Informática					33	
ii. Otra, especifique cuál: _____												
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál: _____								38				
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____					NO		2		

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

Siempre	1	Así 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/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 13 Modelo de Hoja de calificaciones para certificación del curso



MINISTERIO DE EDUCACION

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

DIVISION PROVINCIAL DE DESARROLLO PROFESIONAL - COTOPAXI

CURSO "DISEÑO Y PLANIFICCAIÓN MICROCURRICULAR"

CANTON: Latacunga

HORARIO: SÁBADOS

FECHA:23/11/13

Nº	N. CÉDULA	APELLIDOS	NOMBRES	EVALUACIONES PARCIALES (40%)				PRUEBA SALIDA (60%)	NOTA FINAL (100%)	ASISTENCIA	Observaciones
				1	2	3	4				
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											