



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico  
“26 de Febrero”, de la provincia del Azuay, cantón Paute, período lectivo  
2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN MAESTRÍA**

**AUTOR:** Garcés Solís, Marlene Elizabeth. Lic.

**DIRECTORA DE TESIS:** Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia. Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO - PAUTE**

**2014**

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

Magíster:

Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato", realizado en el Colegio Técnico "26 de Febrero", del cantón Paute, provincia del Azuay, durante el Año Lectivo 2012 – 2013" realizado por la profesional en formación: Garcés Solís Marlene Elizabeth; ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, febrero de 2014

Mgs. Esterfilia Cevallos  
**DIRECTORA DE TESIS**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS:**

Yo, Garcés Solís Marlene Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato” de la titulación de Ciencias de la Educación siendo la Mgs. Esterfilia Purificación Cevallos Carrión, directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

**f.**

**AUTOR:** Garcés Solís Marlene Elizabeth

**CÉDULA:** 1802729820

## DEDICATORIA

**A Dios**, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo siempre, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a personas que han sido soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

**A mi amada Congregación**, mis superiores y comunidad, quienes con caridad ilimitada depositaron en mi su apoyo y confianza.

**A mi familia**, por su comprensión y apoyo incondicional.

Sor Marlene

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud infinita a DIOS, de quien todo lo he recibido como "Gracia".

A mi congregación y familiares por su apoyo moral, espiritual y material.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, en la persona de sus autoridades, directivos, a la directora de la tesis, por sus sabias orientaciones y su acertada dirección que han sido básicas en la consecución del presente trabajo de investigación.

A mis compañeros y compañeras de estudio, cuyo ambiente de amistad, compañerismo, motivación y optimismo me ayudaron en todo momento.

A los directivos del Colegio Nacional "26 de Febrero", quienes contribuyeron para el desarrollo de esta investigación y a todos quienes hicieron posible la culminación de este trabajo.

Sor Marlene

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	i.
<b>APROBACION DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA</b>	ii.
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS</b>	iii.
<b>DEDICATORIA</b>	iv.
<b>AGRADECIMIENTO</b>	v.
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	vi.
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	vii.
<b>ABSTRACT</b>	viii.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPITULO I: MARCO TEÓRICO</b>	3
<b>1.1 Necesidades de formación</b>	4
1.1.1 Concepto	5
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	8
1.1.4 Necesidades formativas del docente	12
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	15
<b>1.2 Análisis de las necesidades de formación</b>	15
<b>1.2.1 Análisis organizacional</b>	16
<b>1.2.1.1</b> La educación como realidad y su proyección.	
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	17
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	18
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	20
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	
<b>1.2.1.6</b> Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la	

LOEI - Plan decenal)	23
<b>1.2.2 Análisis de la persona</b>	26
1.2.2.1 Formación profesional	27
1.2.2.1.1 Formación inicial	27
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	28
1.2.2.1.3 Formación técnica	28
1.2.2.2 Formación continua	29
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	29
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	30
1.2.2.5 Características de un buen docente	31
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	32
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	32
<b>1.2.3 Análisis de la tarea educativa</b>	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	37
1.2.3.4 La función del estudiante	39
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende	39
<b>1.3 Cursos de formación</b>	40
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	40
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	41
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	41
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	42
<b>2. METODOLOGÍA</b>	44
2.1 Contexto	49
2.2 Participantes	56
2.3 Diseño y métodos de investigación	57
2.3.1 Diseño de la investigación	57
2.3.2 Métodos de investigación	57
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	

2.4.1	Técnicas de investigación	57
2.5	Instrumentos de investigación Recursos	57
2.5.1	Talento Humano	57
2.5.2	Materiales	61
2.5.3	Económicos	62
2.6	Procedimiento	64
<b>CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: TABLAS ESTADÍSTICAS</b>		64
3.1.	Necesidades Formativas	65
3.2.	Análisis de la formación	72
3.2.1.	La persona en el contexto formativo	73
3.2.2.	La organización y la formación	74
3.2.3.	La tarea educativa	
3.3.	Los cursos de formación	
<b>CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION / CAPACITACION DOCENTE</b>		94
4.1.	Tema	95
4.2.	Objetivos	96
4.3.	Descripción del curso	96
4.3.1	Módulo1	100
4.3.2	Módulo 2	103
4.3.3	Módulo 3	104
4.3.4	Módulo 4	104
4.4	Matriz de la propuesta	126
4.5	Metodología	127
4.6	Evaluación	129
4.7	Cronograma	130
4.8	Horario	131
4.9	Curriculum Vitae del tutor del curso	131
	Costos del Curso	132
	Bibliografía del curso	



<b>CONCLUSIONES</b>	133
<b>RECOMENDACIONES</b>	135
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	138
<b>ANEXOS</b>	141

## RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación parte de la necesidad de realizar un diagnóstico en la formación en los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país.

La población investigada la constituyeron 20 docentes del colegio técnico “26 de Febrero”, del cantón Paute, provincia del Azuay.

Para la recolección de información se utilizó el *método* descriptivo, analítico - sintético, inductivo, deductivo y estadístico. Otros *Instrumentos* y *técnicas* utilizadas fueron: el cuestionario, la entrevista indirecta y el cálculo estadístico.

En el diagnóstico se pudo detectar que en el establecimiento existe una insuficiente formación docente ya que el 35% de profesionales carecen del título magistral respectivo.

El 70% de los encuestados son conscientes de la importancia de la capacitación y tiene interés por continuar su formación adecuadamente para enfrentar los retos que presenta la educación actual.

Los obstáculos que impiden que los docentes continúen su formación como son: el tiempo; el poco acceso a los cursos que ofrece el ME y la falta de apoyo por parte de los directivos.

Se ha diseñado un curso de formación con el tema sugerido “Teorías del aprendizaje” con la finalidad de dar pautas a los docentes en la utilización de una didáctica creativa y dinámica.

Para concluir se invita a los directivos de las instituciones educativas a sentirse corresponsables en la formación de sus docentes e iniciar un proyecto de mejoramiento educativo que se oriente en brindar la oportunidad de actualización a través de una formación sistemática ya que constituye una necesidad para mejorar la gestión pedagógica en aras del logro de la calidad educativa.

### PALABRAS CLAVE:

Diagnóstico	Bachillerato
Formación	Directivos
Capacitación	Mejoramiento
Docentes	

## ABSTRACT

This research is the need to make a diagnosis in the training of high school teachers of educational institutions.

The study population was constituted by 20 technical college teachers " February 26 ," Advertise Canton , Azuay province

Synthetic , inductive, deductive and statistical - information gathering for the descriptive analytical method was used. Other instruments and techniques used were: questionnaire , interview and indirect statistical calculation

The diagnosis could be detected in the establishment there is insufficient teacher training and that 35 % of professionals lack the respective master title, 70% of respondents are aware of the importance of training and is interested in continuing their education adequately to face the challenges of education today.

The obstacles that teachers continue their education such as: time , limited access to courses offered by the ME and the lack of support from managers.

We have designed a training course with the suggested " Theories of learning" in order to give guidance to teachers on the use of a creative and dynamic teaching subject. To conclude the managers of educational institutions are invited to feel responsible in training their teachers and initiate educational improvement project that targets on providing the opportunity to update through systematic training as a necessity to improve educational management in the interests of achieving educational quality.

### KEYWORDS:

Diagnosis	Training	teachers	baccalaureate
Formation	executives	improvement	

## INTRODUCCION

La educación es el proceso mediante el cual el ser humano adquiere valores, conocimientos, costumbres, formas de actuar y de ser, que le permiten desenvolverse en la vida, promoviendo su libertad y autonomía personal y generando importantes beneficios para el desarrollo personal y social.

Según lo afirma la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en el art.26: *“la educación es un derecho humano fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos”*.

La educación es necesaria para el progreso personal, local y nacional pero requiere que quienes la imparten estén debidamente preparados. De ahí parte el interés de la UTPL, por realizar un trabajo de investigación sobre la “formación de los docentes de bachillerato”, este constituye un argumento cuestionado en la actualidad, ya que según las investigaciones realizadas a nivel nacional y local se constata que es un aspecto descuidado o postergado por las autoridades y la evidencia son las pruebas que se han realizado en los estudiantes para el ingreso a las universidades.

El presente trabajo de investigación se basa en las encuestas realizadas en el mes de Diciembre en el colegio nacional técnico “26 de Febrero” del cantón Paute. Al analizar las respectivas tablas estadísticas se puede comprobar que los docentes carecen de una formación actualizada que les permita orientar a sus alumnos de manera adecuada, incluso la mayoría de ellos afirman no haber tenido una adecuada capacitación desde hace varios años.

Esta investigación pretende que se dé la debida importancia a la capacitación docente considerándola como un medio indispensable para mejorar la calidad educativa y se pueda así elaborar un plan estratégico de capacitación local, identificando y desterrando las deficiencias de conocimiento en docentes, ya sea por desactualización o incorporación de nuevas políticas, técnicas o tecnología a los procesos de trabajo, puntualizando la capacitación docente sobre bases científicas y metodológicas actualizadas.

Durante el proceso de investigación fue muy importante el apoyo y orientación de la UTPL, brindado a través de la tutora del proyecto y de las asesorías realizadas, las

mismas que permitieron superar obstáculos que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, con lo que se logró culminar satisfactoriamente todo el proceso investigativo. Es así que fue factible ejecutar la propuesta y lograr los objetivos planteados:

Se pudo analizar *las necesidades de formación de los docentes de bachillerato* de una de las instituciones del país, como es el colegio técnico 26 de febrero, ubicado en el cantón Paute, provincia del Azuay.

El *fundamento teórico*, se logró relacionarlo *con las necesidades de formación de los docentes de bachillerato* mediante un sólido marco teórico correspondiente al tema.

Se *diagnosticó y evaluó las necesidades de formación* presentes en el establecimiento tomando como base las encuestas realizadas, la elaboración de tablas estadísticas con su debida interpretación las mismas que dieron un panorama claro de las debilidades existentes en la institución.

Para concluir el proceso, se *diseñó un curso de formación* acorde a las necesidades que afloraron en la investigación. El tema fue sugerido por el 75% de docentes que laboran en la institución quienes afirman no tener el título de docente por lo que desconocen las diferentes teorías educativas existentes. Desconocen de esta manera la gran herramienta que tienen en sus manos, y de la gran ayuda que estos brindan para poder explicar y poder dar clases de un modo adecuado y mucho más factible para el alumno. Se espera que sea un apoyo de mejora al problema existente.

Al término del informe del trabajo investigativo se determinó las conclusiones, recomendaciones y propuesta de mejoramiento, tendientes a orientar sobre la importancia de la capacitación docente, proponiendo posibles formas de acción para superar los problemas suscitados, las mismas que orientarán a la institución en procesos de cambio para mejorar la calidad educativa basándose en la debida importancia a la capacitación de quienes son los orientadores del conocimiento.

## **CAPITULO I: MARCO TEORICO**

## 1.1 Necesidades de formación.

### 1.1.1 Concepto.

El concepto de **formación** proviene de la palabra latina *formatio*. Se trata de un término asociado al verbo **formar** (*otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes*).

Según este concepto, la formación se relaciona con el desarrollo de actitudes y valores que impactan en el crecimiento personal y social del individuo.

Una persona formada en todas sus dimensiones, actúa con esquemas coherentes, propositivos y propios, reconocerá su papel en la sociedad, en la institución para la que trabaja y en la familia; comprenderá la diversidad cultural en la que está inmerso; es en consecuencia un sujeto en crecimiento.

Gilles Ferry, (2011), en la Reseña de "*Pedagogía de la formación*", planteó el concepto de formación con una profundidad poco común: "La formación es la dinámica de un desarrollo personal que cada sujeto hace por sus propios medios". Compartiendo el pensamiento del autor se puede concluir diciendo que la formación concierne al porvenir del hombre.

Para Villegas Durán (2011) , "La formación es la experiencia como capacidad de reflexión sobre la historia misma del sujeto" en otras palabras para este autor la formación, tal y como se la emplea hoy día, se refiere principalmente a actividades o prácticas cuyo objetivo raramente es preciso y el resultado siempre insuficientemente estudiado.

Personalmente pienso que la formación es sumamente necesaria en la vida de toda persona y tiene su punto de partida en la toma de consciencia de que el hombre es un ser en desarrollo, en evolución y en constante transformación.

La persona debe continuar su formación durante toda la vida. En el campo de la educación no se puede decir que el docente al terminar su preparación profesional y haber obtenido un título ya es una persona formada plenamente, él está en la obligación de aprovechar todos los medios a su alcance para ir completando su formación integral.

### 1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

El análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientado a la deficiencia, y ha sido diseñado para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño.

Según María Gonzales Tiirado y Viviana Gonzales Maura 2001, en la revista latinoamericana de educación, abordan la importancia del diagnóstico de necesidades como punto de partida del diseño de estrategias de formación docente en la universidad. Argumentan: “la concepción de la formación docente es un proceso educativo dirigido a potenciar el desarrollo profesional del profesorado en una práctica educativa centrada en la reflexión crítica y el compromiso del profesorado con la calidad de su desempeño”. Comentan además la necesidad de diseñar estrategias de formación docente flexibles, contextualizadas y que vinculen la teoría y la práctica profesional en ambientes de colaboración e intercambio.

Desde esta perspectiva del aprendizaje docente, han surgido varios planteamientos en los que sobretodo sobresale la necesidad de actualización por parte de los docentes:

Se destaca LA NECESIDAD DE QUE LOS PROFESORES POSEAN UN CONOCIMIENTO PEDAGÓGICO GENERAL, partiendo primeramente del conocimiento de los alumnos , su procedencia muy diversa, las diferencias culturales, incluyendo el lenguaje, clase social, familia y comunidad.

Todo esto relacionándolo con la enseñanza, con sus principios generales, con el aprendizaje y los alumnos, así como con el tiempo de aprendizaje académico, el tiempo de espera, la enseñanza en pequeños grupos, la gestión de clase, etc.

También incluye el conocimiento sobre técnicas didácticas, estructura de las clases, planificación de la enseñanza, teorías del desarrollo humano, procesos de planificación curricular, evaluación, cultura social e influencias del contexto en la enseñanza, historia y filosofía de la educación, aspectos legales de la educación, etc.

Junto al conocimiento pedagógico de los profesores aparece la NECESIDAD DEL CONOCIMIENTO DE LA MATERIA QUE ENSEÑAN. Saber sobre la asignatura que



enseñan, tener un manejo fluido de la disciplina que imparten es una zona ineludible del oficio docente.

Cuando el formador no posee conocimientos adecuados de la estructura de la disciplina que está enseñando, puede representar erróneamente el contenido a los alumnos. El conocimiento que los formadores poseen del contenido a enseñar también influye en el qué y el cómo enseñan.

También la NECESIDAD DEL CONOCIMIENTO DIDÁCTICO aparece como un elemento central de los saberes del docente.

Representa la combinación adecuada entre el conocimiento de la materia a enseñar y el conocimiento pedagógico y didáctico referido a cómo enseñarla.

Plantea la necesidad de que los profesores en formación adquieran un conocimiento experto del contenido a enseñar, para que puedan desarrollar una enseñanza que propicie la comprensión de los alumnos.

Un cuarto componente radica en el dónde y a quién se enseña. Los profesores tienen que ADAPTAR SU CONOCIMIENTO GENERAL DE LA MATERIA A LOS ALUMNOS Y A LAS CONDICIONES PARTICULARES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA, aquí se plantea la dimensión ecológica del conocimiento, entendiendo que el conocimiento no existe en los individuos, sino en las relaciones que se producen entre estos y el ambiente en que se desarrollan. La vida del aula, en este sentido, está constituida por los sistemas culturales, físicos, sociales, históricos, y personales, que existen tanto dentro como fuera de la clase.

El profesor actúa como guía y sujeto que traslada la información.

*LA SEP, 2003; P.9 afirma: En el campo de la formación y el desarrollo profesional de los docentes se evidencia una visión instrumentalista que restringe los procesos formativos a la adquisición de competencias y saberes didácticos limitados al enfoque curricular oficial, bajo el pretexto de "unificar los esfuerzos para mejorar las prácticas educativas de los profesores"*

Con relación al desarrollo de habilidades intelectuales específicas, es necesario cultivar el hábito de la lectura, la lectura comprensiva, la capacidad para expresarse y la habilidad para plantear y resolver problemas, para lo cual es deseable que el profesor cuente con conocimientos sobre el uso de recursos de apoyo a la

enseñanza (impresos, audiovisuales e informáticos), para poner a los alumnos en contacto con fuentes de información diferentes a los libros de texto, fomentar la búsqueda de conocimientos y desarrollar su habilidad en el análisis y síntesis de la información.

Con relación a las experiencias de aprendizaje, el PEI.UE: "San José de Paute" añade *"el maestro debe conocer el desarrollo evolutivo de los alumnos: cómo piensan, y se comportan, qué persiguen, qué encuentran interesantes, qué es lo que ya saben y cuáles son los conceptos que les plantean dificultades en determinados campos del saber y a ciertas edades"; paralelo a este tipo de conocimiento el maestro debe conocer los factores que determinan la diversidad entre sujetos, como es el caso de: la cultura, el lenguaje, la familia, la comunidad, el género, la experiencia escolar previa, las capacidades intelectuales, las estrategias de aprendizaje, etc.*

Es decir, el maestro requiere tener un dominio suficiente de los contenidos de enseñanza aludiendo al conocimiento sobre las relaciones que existen entre los contenidos de una misma asignatura y con las asignaturas de un grado escolar específico, así como la secuencia y el nivel de profundidad con que deben estudiarse en los distintos grados o niveles educativos, tomando en cuenta las características de desarrollo del niño y del adolescente.

El maestro debe conocer los enfoques con los cuales se propone enseñar cada asignatura, de acuerdo con su naturaleza y con las posibilidades que presentan los niños y los adolescentes en su desarrollo cognitivo, físico y afectivo; se requiere así mismo, que conozcan y apliquen distintas estrategias y formas de evaluación sobre el proceso educativo que les permitan valorar efectivamente el aprendizaje de los alumnos y la calidad de su desempeño docente, para que, a partir de los resultados, modifiquen sus procedimientos didácticos .

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

La formación de los docentes se ha desarrollado con acciones que no han partido del conocimiento puntual de sus necesidades, ni se han definido considerando la diversidad curricular existente o los particulares contextos educativos, por lo que ha existido en ocasiones una dicotomía entre las dimensiones teórica y práctica.

En el trabajo presente se ha revisado la dimensión teórica como una tipología de necesidades que integra aquellas derivadas de la normativa institucional, las expresadas por el profesorado, las establecidas por los expertos y las planteadas por la sociedad en un contexto de cambio que impone exigencias a las organizaciones educativas.

Mientras que en la dimensión práctica se ha referido a la investigación de campo. Basada en la encuesta estructurada, decidida para evaluar las necesidades percibidas por los destinatarios de la formación. La encuesta permite obtener las aportaciones de una muestra integrada por profesores con formación, en formación y sin formación docente.

Por lo que se refiere a las perspectivas de acción, se advierte un escenario de tensiones entre las necesidades formativas reales percibidas por el profesorado y las propuestas por el estado.

Para responder a estas exigencias actuales es necesario replantear la perspectiva de la formación de una aproximación basada en lo operativo, hacia otra que se articula a la complejidad del cambio en dos niveles: el de la organización y el personal. La formación en esta perspectiva comporta una aproximación estratégica; supone aprender de experiencias de innovación exitosas, considerar factores internos y externos a la organización, evaluar las necesidades de los destinatarios e incorporar a los tomadores de decisiones en el diseño y desarrollo de programas. La colaboración entre los directivos y los responsables de la formación permitirá actuar en sintonía, como un sólo equipo con un propósito común: mejorar la calidad de la formación docente en un contexto de cambio organizacional.

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

Según Imbernón, 2000; Marcelo, 1995. “Las demandas de nuevas estrategias para la enseñanza centran la atención en la figura del académico y su formación pedagógica, la cual es comúnmente conceptualizada como “formación docente”.”

La formación docente es entendida como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la práctica pedagógica.

En una perspectiva más centrada en el rol como docente, la formación es un proceso dinámico y permanente, ligado estrechamente a la práctica en el aula y de una alta coyuntura social en tanto que es en el desempeño en el aula, en su intervención profesional en un contexto específico, donde el docente adquiere y consolida conocimientos y habilidades especializadas”

La tarea del profesor es sin duda ardua ya que envuelve la función de la propia formación docente; en el compromiso y la exigencia social, la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber.

La función que cubre el docente para favorecer la formación adecuada de un profesional debe integrar no solo el conocimiento disciplinario o menos aún temático de su programa, por el contrario, le implica una preparación adecuada para el ejercicio de la profesión docente, ya que para que la institución educativa cubra su función social requiere efectuar un diagnóstico para entender la relación entre su comportamiento situacional con el conocimiento de las competencias profesionales desarrolladas o identificadas en los currículos y las relaciones compartidas en sus grupos de trabajo.

La educación como un proceso de construcción teórica, abarca distintos niveles de la realidad social en donde se conjugan modelos educativos, instrumentos de valoración, orientaciones y funciones que determinan la forma de actuar de la sociedad a partir de las situaciones normativas, contextuales y culturales pero enmarcadas en diversos ambientes de formación, de desarrollo laboral y trabajo colegiado y de participación individual y social.

El sistema social requiere definir su función educativa y que ésta oriente la responsabilidad de una agencia socializadora, como puede ser el salón de clases, la familia, el grupo social o de trabajo, o todas estas dentro de la función social docente, ya que ésta genera el reconocimiento de la función educativa al valorarse los procesos de diferenciación que permiten su cumplimiento.

En estos ambientes el docente puede ser visto como unidad funcional de la sociedad, éste supone que todas las partes del sistema social funcionan en estrecha

relación de armonía interna como para lograr que los conflictos producidos no puedan ser rápidamente resueltos y reglamentados, sin embargo existen formas sociales o culturales estandarizadas, esto es, que tienen un tipo o un modelo similar, realizan funciones positivas que hacen que la labor docente sea indispensable e inherente a cada uno de los elementos y de los actores de la vida social.

Por ello en una formación profesional como la que implica la enseñanza – aprendizaje se requiere que los docentes tengan los suficientes conocimientos profesionales.

Como señala Gutiérrez, *“estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones: (Gutiérrez;2001:187)*

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

En este sentido, el docente juega un papel fundamental en la escuela, transmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo anterior, el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

Sin embargo, partiendo del sentido socializador de la educación el docente integra y aporta su análisis a situaciones educativas como una herramienta útil para la planificación, seguimiento y evaluación del proceso educativo, centrando su acción en distintos espacios como el normativo, social, político, cultural, económico y tecnológico.

*La innovación implica no sólo reorientar el contenido del conocimiento, facilitando su adquisición y comprensión, que es lo que le da verdadero sentido (Carbonell, 2001), sino también dar una nueva dirección a lo que se aprende y de su valor social.*

Ante esta situación, es necesario que la institución educativa asuma conscientemente el proceso de cambio que le permita colocarse a la vanguardia en la producción de nuevos conocimientos, que han pasado a ser un componente estratégico para el desarrollo frente a los nuevos requerimientos de habilidades y altos niveles de capacitación y especialización, además del re-diseño de programas educativos que se reclaman en un nuevo marco de integración regional.

*“La conciencia del cambio en el ámbito educativo, plantea así, la necesidad de adecuarnos a las nuevas formas de producción del conocimiento, de su presentación y de sus usos sociales; el aprendizaje que se busca implica la apropiación del conocimiento, a través de un ejercicio constante que abarque como pilares fundamentales: el aprender a conocer, el aprender a hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser” (Delors;1996).*

La Institución educativa por tanto, habrá de propiciar nuevas formas de trabajo para dar paso a la innovación de procesos de enseñanza y de aprendizaje, que no se circunscriben al ámbito del aula, sino a la institución en su conjunto, al considerar tanto su dinámica interna como su finalidad y práctica social.

Mediante nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos, se propiciará la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, además de la reflexión independiente y el trabajo en equipo en contextos multiculturales.

La reestructuración curricular implica la consideración de las diferencias del contexto cultural, histórico - económico propio de cada país, incorporando una nueva visión y

un nuevo modelo de enseñanza superior centrado en el estudiante, al combinar el saber teórico - práctico tradicional con la ciencia y la tecnología de vanguardia, que propicie a su vez nuevos tipos de vínculos de colaboración con la comunidad y con los más amplios sectores de la sociedad.

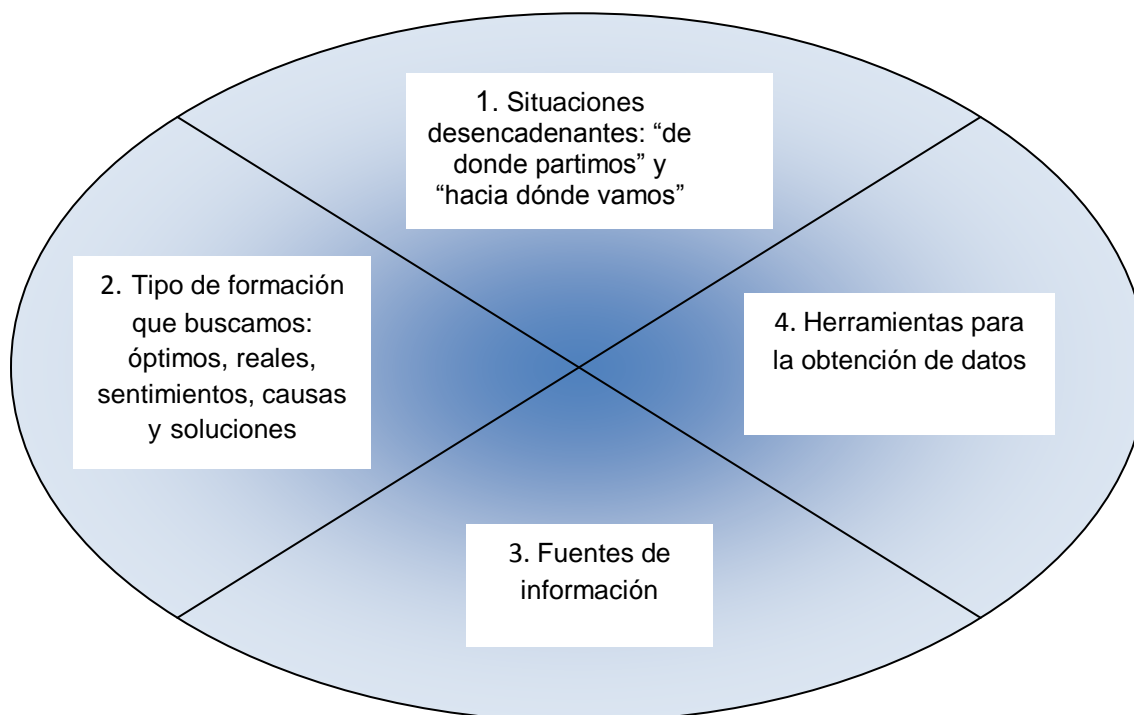
### 1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, deductivo de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox).

María Paz P. Campanero, al hablar de los modelos de necesidades, subraya que existen diversos modelos procedentes de diferentes ámbitos de la formación y que sirven como puntos de referencia. Por ejemplo:

#### MODELO DE ROSSETT,

Este modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación y toma como eje central al conjunto de elementos para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Se basa en cuatro elementos fundamentales:



Fuente: *Modelo de Rosett, Kaufman, de D'Hainaut, de Cox*) María Paz

### MODELO DEDUCTIVO DE R.A. KAUFMAN

Este modelo pretende reunir todos los datos necesarios sobre una serie de problemas vividos por un sector de la población, para llegar a la adecuada toma de decisiones sobre la implantación de un programa de intervención, así como para determinar la amplitud, formular objetivos y fundamentar todo el proceso de planificación, implementación y evaluación.

Se desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones y se describe en un proceso de 18 pasos.

Aquí aparecen los siguientes elementos:

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

Según *María Paz P. Campanero* las etapas para efectuar una evaluación son las siguientes:

Tomar la decisión de planificar.

Identificar los síntomas de los problemas.

Determinar el campo de la planificación.

Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación, 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 ejecuciones mensurables

Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.

Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que vaya a aplicar determinada acción.

Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

### MODELO DE F.M. COX

Este análisis se encarga de la resolución de problemas comunitarios para lo cual elabora una guía abarcando los siguientes aspectos:



- La institución.
- El profesional contratado para resolver el problema.
- Los problemas que 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.

#### MODELO DE HAINAUT

Este modelo es generalmente utilizado en el diagnóstico pedagógico referido al alumno, para analizar los productos educativos, expresados en términos de



conducta adquiridos por el mismo después de un programa de instrucción.

Se examina el grado de discrepancia que existe entre el grado de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos por el alumno y las metas u objetivos que previamente se habían establecido en relación a dichas conductas.

El método de evaluación que se propone consta de 8 etapas fundamentales que están en relación con el objetivo que se propone este modelo.

*María Paz P. Campanero* subraya que entre sus aplicaciones se encuentra el servir para el desarrollo y evaluación de currículos, para evaluar necesidades, como guía para la realización de actividades y para diseñar posteriormente tratamientos sobre procesos que no hayan alcanzado los objetivos propuestos.

## 1.2. Análisis de las necesidades de formación.

### 1.2.1 Análisis organizacional.

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

Según la revista venezolana FACTUM editada en Julio del 2013, La Directora de la Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Ercilia Vásquez, asegura que la educación venezolana ha enfrentado muchos problemas en toda su historia, siendo la calidad del servicio el más cuestionado. “Hay que vincular la calidad con la equidad; hay que darle oportunidad a los docentes de que se formen en condiciones más adecuadas; hay que mejorar los planteles y tratar de captar más personas con mayor vocación e interés en la educación”

Según M .Belén Abad, en su texto “*La educación como realidad humana*”. La educación es algo exclusivo del hombre, y sirve a su formación. La libertad y la dignidad individual es base de la comunidad social.

El hombre debe ser capaz de responder de su propia vida. Esto sólo se puede considerar así, desde la perspectiva de que el ser humano es un ser inacabado. Sólo desde esta posición tiene sentido hablar de educación, puesto que es la clave que justifica la necesidad y la posibilidad de toda acción educativa.

Desde que el ser humano existe, ha necesitado la educación. Se ha exigido una optimización, de humanización. Necesita de la influencia de otros para pasar del estado natural de hominización del que nace, al de humanización, para poder responder a su naturaleza inacabada.

Antes de explicar y definir qué es educación, hay que precisar y comprender al hombre, actor y agente de la educación. En toda propuesta educativa subyace un modelo antropológico, un modo de atender y entender al ser humano.

El hombre es un ser complejo, con unas dimensiones integradas, e interrelacionado. Es un ser individual, que exige la relación con los demás para hacerse a sí mismo. El hombre no tiene condicionantes que determinen su forma de vivir, se puede adaptar a diferentes situaciones y escenarios. Esta indeterminación, es lo que hace necesaria de educación. Al nacer, necesita de sus iguales para sobrevivir, es un ser desvalido que posee la capacidad de aprender.

Para algunos, el hombre es el ser mas logrado y complejo de la evolución, y para otros es el más débil. El hombre tiene que aprender casi todo, debido a

que la información que se hereda es mínima. Nacemos con disposiciones, no con conductas hechas. La condición humana se caracteriza por la plasticidad que le abre a unas condiciones de vida muy diferente y cambiante. Luego el ser humano es plástico, indeterminado, inespecializado y abierto a cualquier escenario.

El hombre es un ser capaz de sobrevivir en los ambientes más dispares y que sabe transmitir esos conocimientos acumulados a otros individuos de su misma especie. Es un ser cultural y los límites del desarrollo no están en la naturaleza, sin en los grados de enriquecimiento y perfeccionamiento de su actitud creadora. Toda cultura es el modo humano de resolver la vida, de dar respuesta al escenario en el que vive.

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

Roosevelt E. afirma que toda organización pretende alcanzar objetivos o metas, las mismas que son situaciones deseadas que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro.

Al alcanzar una meta propuesta, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, la meta deja de ser deseada y se busca otra para ser alcanzada.

Los fines o metas no son estáticos, pues están en continua evolución, modificando la relación de la empresa con su medio ambiente. Por ello, es necesario revisar continuamente la estructura de los objetivos frente a las alteraciones del medio ambiente y de la organización.

#### **METAS A CORTO PLAZO**

El mismo autor, al hablar de las metas a corto plazo dice que son aquellas que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales ya que son los objetivos que se quisiera alcanzar con su actividad. Así, para que las metas a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

En la investigación realizada, se tendrá presente las metas a corto plazo aunque en menor cantidad.

#### METAS A MEDIANO PLAZO

Al hablar de las metas a mediano plazo Roosevelt subraya que estas metas están elaboradas en un periodo convencional generalmente aceptado de dos a seis años, en el que se define un conjunto coherente de objetivos y metas a alcanzar y de políticas de desarrollo a seguir, vinculados a los objetivos del plan a largo plazo.

#### METAS A LARGO PLAZO

Largo plazo comprendido como cinco o más años.

Anthony R. y otros autores sugieren *que las metas a largo plazo deben ser planteadas a 10, 20 o 30 años; ya que muchas veces subreestimamos lo que podemos hacer en un año pero subestimamos lo que podemos hacer en una década o dos.*

Pero también el tiempo depende de las metas por ejemplo la meta de “obtener libertad académica” dependerá mucho de las posibilidades y oportunidades que se tenga hoy y las que se pueda tener en el futuro.

Lo importante es que una vez teniendo claras nuestras metas a largo plazo, se evite invertir demasiado tiempo, esfuerzo y dinero en metas a corto y mediano plazo.

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

Los recursos institucionales son implementos que necesarios para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; estos son recursos institucionales.

También son de gran importancia los materiales digitalizados que utilizados de manera abierta y gratuita son para ser utilizados en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación por docentes y estudiantes en la institución.

En la actividad académica todos estos recursos ayudan a la dependencia y bienestar institucional. Por lo que también todos ellos serán utilizados en el trabajo de investigación que se está realizando.

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

*Sayles, Leonard*, en su texto "Liderazgo" afirma que en realidad el Liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo.

Es importante conocer este aspecto ya que los docentes deben tener un liderazgo educativo dentro del grupo.

Según los estudios realizados por Julio Tablada en el NUEVO DIARIO NICARAGUENSE: "El liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo haya conseguido previamente convertirse en alguien sumamente humano y amoroso. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases. Ya sea que se utilice la auto-observación, la grabación fílmica o la evaluación de los estudiantes, se pueden detectar actitudes positivas y negativas".

*Sayles* sostiene que en realidad un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.

Generalmente se considera tres tipos de liderazgo:

**El líder autócrata:** Asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos solo deben obedecer, pues no saben hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos.

Hay un control riguroso de las acciones realizadas por sus subalternos.

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

Este tipo de liderazgo es hábil conductor de los estudiantes y personas que trabajan con él.

No hace sentir su gobierno como algo pesado sino que invita a seguirlo. Su acción será más efectiva y humana que adoptando otro estilo. Los súbditos se encontrarán motivados para trabajar y aprender, para descubrir y para inventar.

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

Personalmente pienso que hoy en día es importante que todas las organizaciones y en este caso las instituciones educativas tengan un líder, con la finalidad de que guíe o capacite a los empleados a llevar a cabo bien sus funciones dentro de la organización, es por eso que un buen líder debe ser competitivo, colaborativo, responsable, democrático y participativo. Por lo tanto el líder que encabece un grupo de empleados deberá cumplir con las cualidades mencionadas anteriormente.

Un verdadero líder dentro de una organización tiene que coordinar las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común

### **1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación) (NBE).**

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano se encuentra en la nueva Constitución y se refiere al Buen Vivir, establece que el Estado ejercerá la rectoría del Sistema Educativo Nacional y formulará las políticas de educación regulando y controlando las actividades relacionadas con la educación. Comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Según el marco legal vigente, los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

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

Un estudiante podrá cambiar su opción de estudios del Bachillerato Técnico al Bachillerato en Ciencias una vez finalizado el primero o segundo año, previa solicitud suscrita por el estudiante y su representante legal.

Los lineamientos curriculares describen los objetivos generales de cada asignatura y los aprendizajes esenciales comunes que deben alcanzar los estudiantes al terminar el año.

Para apoyar esta implementación, el ME iniciará procesos continuos de capacitación docente, y publicará en su sitio web los siguientes recursos para cada asignatura del NBE:

Sugerencias metodológicas, Ejemplos de micro planificación, Ejercicios para la clase, Materiales de apoyo, Actividades de evaluación, Videos de clases demostrativas.

La implementación de este Nuevo Bachillerato Ecuatoriano no agota el proyecto de cambios profundos que pretende el gobierno hacer para lograr el mejoramiento de la calidad del Bachillerato, sino que constituye únicamente el primer paso. Con este cambio estructural, se establecerían los fundamentos que permitirían el cumplimiento del objetivo principal del NBE: que todos los estudiantes estén preparados para la vida y la participación en una sociedad democrática, para continuar con estudios superiores, y para incorporarse al mundo laboral y del emprendimiento.

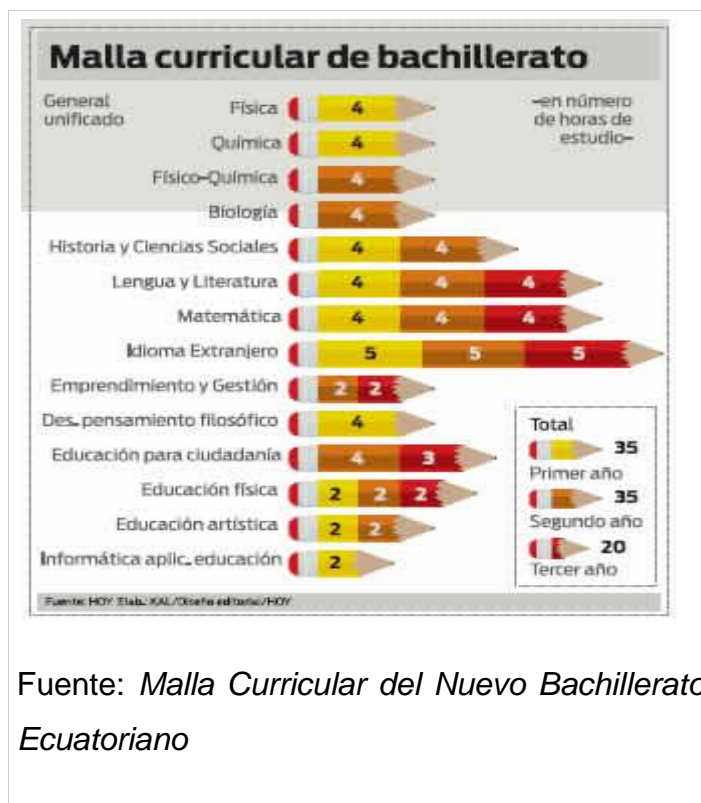
*“Se eliminarán algunas materias y se crearán nuevas. La nueva modalidad de bachillerato unificado tiene como objetivo el impartir a todos los jóvenes un aprendizaje básico común, es decir, que todos los colegios tengan una base de asignaturas, que permita a los jóvenes estudiar las carreras universitarias que deseen y así prepararse mejor para la Educación Superior o la vida laboral”,* según Freddy Peñafiel, gerente del N.B.E.

Uno de los aspectos discutidos en este nuevo proyecto, es la eliminación de las asignaturas Historia y Geografía como saberes formales ya que están dentro de las Ciencias Sociales.

Según explica, se ha reorganizado la propuesta curricular de acuerdo ámbitos de estudio y a destrezas que debe desarrollar el estudiante. Además recalca el carácter interdisciplinario de las asignaturas con las que cuenta el nuevo bachillerato.

El proyecto indica ámbitos de estudio para que cada estudiante entienda de mejor manera el mundo, por ejemplo en la comprensión del mundo social, están las nuevas asignaturas Ciencias Sociales, Desarrollo del Pensamiento Filosófico y Educación para la Ciudadanía.





En el reglamento de la LOEI, capítulo 4, art. Del 28 al 33, se afirma que el número de horas por asignatura que define el Ministerio de Educación es lo que se considera técnicamente adecuado para cumplir con los estándares de aprendizaje de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

La malla curricular propuesta en el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano puede ser ajustada según las especificaciones de cada institución educativa, siempre que las mismas sean aprobadas por la Autoridad Educativa Nacional. Las instituciones que ofrezcan Bachilleratos Internacionales, con parámetros y estándares internacionales, deberán enviar sus PEI a la Autoridad Educativa Nacional para su aprobación.

El Bachillerato busca dar a todos los estudiantes del país la misma formación básica común que los ponga en igualdad de condiciones frente a las decisiones que puedan tomar en su vida posterior a los estudios. (ME)

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

#### **LA LOEI**

La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) entró en vigencia según el Registro Oficial el 31 de marzo de 2011.

Contiene importantes reformas al sistema educativo del Ecuador.

La LOEI constituye, un gran logro para la educación ecuatoriana, pues sintetiza una visión moderna, técnica e incluyente del hecho educativo acorde a los desafíos del Ecuador del siglo XXI.

Permite revalorizar el perfil del docente, determina un nuevo escalafón basado en los méritos, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional.

Además trata que la interculturalidad sea el eje transversal de todo el sistema, determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral, propicia y promueve la investigación científica, el uso de la tecnología y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente Y por último la LOEI, desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, niveles y modalidades; replanteando el modelo de gestión así como el financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo, con el único objetivo de alcanzar una educación de calidez y calidad.

#### **REGLAMENTO DE LA LOEI**

El reglamento de la Ley organiza de educación intercultural, vigente desde el 19 de Julio del 2012, concreta, norma y hace operativos los preceptos decretados por la LOEI.

Muestra un enfoque de respeto de derechos, pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente. Busca sobretodo la honestidad académica.

Dentro de los cambios más relevantes del reglamento se puede notar:

Art. 146: El sistema de quimestres, que reemplaza a los tradicionales trimestres, que serán dos durante el año, al final los estudiantes tendrán la oportunidad de recuperar la nota, rendir nuevamente un examen supletorio, uno remedial y uno de gracia.

Art. 194: De igual manera ha cambiado el sistema de calificaciones en el aspecto cuantitativo las notas serán sobre 10 y la conducta se calificará de forma cualitativa (A,B,C,D,E), de manera que no influya en el promedio de los estudiantes.

<b>A=muy satisfactorio</b>	Lidera el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia
<b>B= satisfactorio</b>	Cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
<b>C=poco satisfactorio</b>	Falta ocasionalmente en el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia.
<b>D= mejorable</b>	Falla reiteradamente en el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
<b>E= insatisfactorio</b>	No cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia

FUENTE: *Reglamento de la LOEI art. 222.*

El Ministerio de Educación estableció el calendario escolar, donde el primer quimestre se laborará 102 días y el segundo 98 días.

### **Evaluación**

Cada quimestre está conformado por tres aportes parciales.

Art. 209: Al final de cada parcial, quimestre y anual los profesores tendrán que presentar un informe de aprendizaje. El estudiante debe acumular en cada quimestre el 80 por ciento de la nota, que contendrá actividades formativas como, trabajos, pruebas o lecciones y el 20 por ciento faltante lo obtendrá de un examen final.

Art. 205: Las condiciones de evaluación durante el quimestre deben ser dadas a conocer por el profesor a los estudiantes y padres de familia al inicio de clases, así lo estipula el reglamento de la LOEI.

### **Calificación Académica y Comportamental**

Art. 194, 196, 197. El sistema de calificación desde este año será sobre 10 puntos, para ser promovido directamente se debe acumular un mínimo de siete.

ESCALA CUALITATIVA		ESCALA CUANTITATIVA
SAR	Supera los aprendizajes requeridos	10
DAR	Domina los aprendizajes requeridos	9
AAR	Alcanza los aprendizajes requeridos	7-8
PAR	Está próximo a alcanzar los aprendizajes	5-6
NAR	No alcanza los aprendizajes requeridos	< 4

FUENTE: *Reglamento de la LOEI art. 222*

Art, 212, 213: Quienes en el promedio de los dos quimestres obtengan de 6,9 a 5 puntos tendrán que rendir un examen supletorio para aprobar el año. En caso de tener menos de 5 puntos o no alcanzar los necesarios en el examen supletorio, el estudiante rendirá un examen remedial, 15 días antes de iniciar el próximo año.

Art. 214: Si el alumno no aprobase el examen remedial, pero solo en una materia, tiene la última opción que es el examen de gracia. Esto se dará un mes después de iniciado el año lectivo, tiempo en el cual cursará el año que le corresponde, de no aprobarlo repetirá el año. Adicionalmente, en cada asignatura la nota que obtengan quienes aprueben el año podrá ser mejorada con el examen opcional de recuperación o mejora del promedio, que se dará después del final y que permite cambiar uno de los promedios quimestrales.

### **Conducta**

Art. 222: En lo referente a la conducta, Este año desaparece la calificación cuantitativa, la que es reemplazada por la cualitativa. El reglamento establece que la

evaluación del comportamiento es un objetivo formativo motivacional y está a cargo del docente de aula o del docente tutor.

La evaluación no afectará el promedio pero debe incluirse en los informes parciales, quimestrales y anuales. Bajo estos parámetros la conducta será calificada como: A Muy satisfactorio, lidera el cumplimiento de los compromisos establecidos. B Satisfactorio, cumple con los compromisos establecidos. C Poco satisfactorio, falla ocasionalmente en el cumplimiento de los compromisos. D mejorable, falla reiteradamente en el cumplimiento de los compromisos. E Insatisfactorio, no cumple con los compromisos establecidos.

## **PLAN DECENAL**

Con el fin de cumplir los objetivos educativos, Ecuador elaboró el plan decenal de educación 2006-2015, que fue aprobado por la consulta popular el mismo año, con más de 66% de los votos.

Algunas de las políticas educativas que establece este plan son: mejorar el marco legal, mejorar la calidad de la educación, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

El profesor John Elliot, (1930) resalta que: "una acción educativa no es la producción de estados finales extrínsecos, sino las **cualidades intrínsecas** que se ponen de manifiesto en la misma forma de llevar a cabo la acción, el **significado intrínseco** de las tareas e intercambios en los que se implican los alumnos, es el que va definiendo paulatina pero progresivamente **el sentido y la calidad** del desarrollo de los diferentes aspectos de su personalidad".

#### **1.2.2.1 Formación profesional.**

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

Horacio Ademar Ferreyra y Silvia Vidale, autores del texto “ Formación Docente: desafíos, ideas y propuestas para habitar los nuevos escenarios educativos” afirman que “ La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan a un principiante para el desempeño cualificado de la profesión, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las instituciones, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Esta formación profesional inicial en el sistema educativo comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales”.

Personalmente considero que la formación profesional inicial es de suma importancia ya que tiene por finalidad preparar a las personas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

### **1.2.2.1.2 Formación Profesional docente.**

La UNESCO: en su publicación acerca de la Formación Profesional de Docentes y Reforma Educativa afirma que “La formación profesional del docente es un componente fundamental para la mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo”.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

La misma UNESCO al hablar de la formación técnica dice que una educación superior cuyo objetivo es la formación de técnicos idóneos con la capacidad y conocimientos necesarios en diferentes áreas. En ella existen diferentes especialidades: Electrónica, Electromecánica, Automotores, etc. y Agronomía y Química, en este caso.

Esta formación técnica es una unidad pedagógica, organizada en una formación común y una formación orientada, que responde a las áreas del conocimiento, del mundo social y del trabajo.

En relación con la adquisición de saberes para continuar sus estudios, se espera que los alumnos comprendan la producción de conocimientos científicos y tecnológicos que impactan profundamente en la vida de las personas, su vinculación con la investigación e innovación productiva y tecnológica, así como los procesos y prácticas científicas.

Actualmente considero importante esta formación ya que existen personas que por diferentes motivos no pueden acceder a una carrera larga, pueden tener acceso a esta formación que prácticamente asegura su futuro y el de su familia.

### **1.2.2.2 Formación continua**

Según María Eugenia Nordenflycht en su escrito "Formación continua nuevo desafío", sostiene que la formación profesional continua se refiere a la *formación no sistematizada, dirigida a la población que ejerce una actividad en el mundo laboral.*

Nace de las necesidades de cambio de la sociedad. La repercusión de las nuevas tecnologías en la reestructuración del mundo laboral, los problemas del paro, la internacionalización de la economía del comercio, el impacto de las comunicaciones, la modificación de los procesos productivos, la amplitud de los conocimientos, la información disponible, el reto de la competitividad, repercuten, entre otras cosas, en el mundo de las profesiones y crean la necesidad de adaptarse a nuevos perfiles profesionales.

La formación es una necesidad reconocida en todas partes, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión. Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente de adultos en activo o en paro, de carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas.

Las principales características de estas enseñanzas son su organización fuera del marco del sistema oficial reglado, su flexibilidad tanto en los programas de estudio como en su organización, la descentralización de la oferta más allá de las grandes ciudades y la diversidad de organismos que realizan estas actividades formativas.

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

La formación del profesorado es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional, con ella se espera que el docente esté preparado para enfrentar los desafíos de la educación del siglo XXI.

Debe estar basado en la mejora profesional, apoyándose en las necesidades prácticas que tienen los docentes.

Pero la responsabilidad de la institución educativa y del profesorado no puede restringirse a la simple transmisión de conocimientos y saberes producidos por la comunidad, toda vez que los niños y los jóvenes de las sociedades modernas se desenvuelven en un medio saturado de estímulos, por lo que las deficiencias de los estudiantes (excepto en el caso de los procedentes de las capas sociales más desfavorecidas) no se refieren a la cantidad de información, sino que tienen que ver más bien con la formación del pensamiento y con el desarrollo de las actitudes.

En otras palabras, es más rico el modelo de enseñanza que se le deja; porque no es sólo el conocimiento sino también esa formación que le permita construir por sí mismo y hacerse cargo de su propio proceso de aprendizaje, facilitado por el docente. La importancia de este tipo de desarrollo profesional surge, entre otros



factores, de la necesidad de mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la falta de formación en docencia de los profesores; y, también motivada fundamentalmente por los cambios culturales y sociales constantes que exigen el desarrollo de unos planes de estudio actualizados y flexibles.

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

En el mismo documento la autora nombra brevemente los tipos de formación que debe caracterizar a un profesional así:

- Formación personal. Basada en actitudes individuales y de conducta personal para mejorar el aprendizaje de los alumnos a través de la mejora de la enseñanza.
- Formación profesional. Centrada en la capacitación para todas las funciones del docente del siglo XXI.
- Formación colaborativa. La capacitación didáctica del profesor mediante el intercambio de experiencias y la información y participación en proyectos de innovación educativa.
- Formación reformadora. La utilización de programas de desarrollo profesional como estrategia para motivar a los profesores hacia la mejora de la práctica educativa.

Según otros autores, además la formación docente debe comprender dos grandes momentos de preparación cognitiva: Un momento de iniciación o apropiación personal, el cual busca que el docente apropie la tecnología para la productividad individual, y un segundo momento: de profundización o apropiación profesional, el cual busca que las competencias logradas en el momento de apropiación personal, sean transferidas a los procesos de enseñanza-aprendizaje, favoreciendo la generación de nuevas estrategias que modifican las prácticas en el acto educativo.

La presentación en momentos implica, por tanto, que el proceso de formación sea gradual y escalonado, desde la cualificación personal hacia la profesional, partiendo del desarrollo de cuatro competencias requeridas para la apropiación de las TIC: Pedagógicas, comunicativas y colaborativas, éticas y técnicas, que le permiten al docente transformar e innovar su práctica educativa, teniendo siempre como punto

de partida la reflexión sobre la didáctica del objeto de enseñanza para el diseño de ambientes de aprendizaje.

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

Según un trabajo realizado por los estudiantes de bachillerato de la institución investigada se dedujo que las características que un buen docente debe tener son:

Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.

Es humano, amigable, comprensivo.

Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.

Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.

Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.

Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.

Es paciente y bondadoso.

Es justo para calificar tareas y exámenes.

Es franco y recto en el trato con sus alumnos.

Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.

Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.

Es cortés, despierta confianza.

Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.

Respeto las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.

No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.

Señala tareas razonables y siempre las revisa.

Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.

En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, ama su profesión y enseña con su ejemplo.

Y por último debe ser un mediador, un acompañante en el proceso enseñanza-aprendizaje con los estudiantes.

### **1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.**

En el documento del SEP que habla sobre la Profesionalización del profesorado, se menciona que en la actualidad existe un creciente uso del término profesionalización en diversas esferas de la sociedad, en procesos educativos, productivos y de servicios.

La profesionalización, entendida como la oportunidad de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

La profesionalización desde el punto de vista de la pedagogía, está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas.

Desde esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes.

No se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar justamente la educación que determinado nivel educativo exige, entendiéndose, en función del modelo del egresado y no en sentido estrecho, visto como formación de profesionales y, por ende, ultimando en el modelo del profesional.

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

El Sistema Educativo Nacional se divide en tres modalidades: presencial, semipresencial y a distancia.

La “**educación presencial**” es la tradicional, donde alumno y profesor comparten un espacio físico común, y el contexto del aprendizaje se da allí.

La “**educación semipresencial**” es el aprendizaje facilitado a través de la combinación eficiente de diferentes métodos de impartición, modelos de enseñanza y estilos de aprendizaje, y basado en una comunicación transparente de todas las áreas implicadas en el curso.

Puede ser logrado a través del uso de recursos virtuales y físicos, *mezclados*. Un ejemplo de esto podría ser la combinación de materiales basados en la tecnología y sesiones cara a cara, juntos para lograr una enseñanza eficaz.

En el sentido estricto, puede ser cualquier ocasión en que un instructor combine dos métodos para dar indicaciones. Sin embargo, el sentido más profundo trata de llegar a los estudiantes de la presente generación de la manera más apropiada.

El aprendizaje semipresencial implica actividades presenciales y virtuales. El gran reto está en encontrar el balance adecuado entre las actividades entregadas de manera virtual y las entregadas de manera presencial.

La “**Educación a distancia**” ya introduce la diferencia de que alumno y profesor no necesitan concurrir físicamente a un mismo espacio (aula). Por ejemplo, se envía material por correo (físico o por mail) y los alumnos devuelven, por el mismo mecanismo los ejercicios o trabajos resueltos, pero se utilizan como apoyo: tutoriales – exámenes, etc

## ESTRUCTURA ACTUAL DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SEGÚN LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.

El sistema Nacional de Educación tienen tres niveles: Inicial, Básica y Bachillerato.

### EDUCACION INICIAL

Favorece en el p rvaro el desarrollo socio-afectivo, psicomotriz, censo-perceptivo, de lenguaje y de juego, por medio de una adecuada estimulación temprana.

La educación inicial centrar  sus acciones en la familia y en la comunidad; el Ministerio de Educación norma y facilita la ejecución de los programas de esta naturaleza desarrollados por instituciones públicas y privadas.

El nivel de Educación Inicial se divide en dos subniveles:

INICIAL 1, que no es escolarizado y comprende a infantes de hasta 3 años de edad.

INICIAL 2, que comprende a infantes de 3 a 5 años de edad.

### EDUCACION BASICA

Según la constitución política de, la educación básica es obligatoria Comprende regularmente diez años de estudio del primer al décimo grado.

Busca responder a las necesidades básicas de aprendizaje, tanto generales (universales) como particulares (de la persona en su contexto socioeconómico y cultural).

Promueve el desarrollo de la personalidad y de los valores básicos para la realización e identidad personal y social.

Se divide en cuatro subniveles:

1. PREPARATORIA, que corresponde a 1° grado de educación general básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 5 años de edad.
2. BASICA ELEMENTAL, que corresponde a 2°, 3°, 4° grados de educación general básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años.
3. BASICA MEDIA, que corresponde a 5°, 6° y 7° grados de educación general básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años.
4. BASICA SUPERIOR, que corresponde a 8°, 9° y 10° grados de educación general básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años.

### BACHILLERATO

Tiene tres cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad.

Las edades estipuladas en este reglamento son las sugeridas para la educación en cada nivel, sin embargo, no se debe negar el acceso de un grado o curso por la edad. En casos tales como repetición de un año escolar, necesidades educativas especiales, jóvenes y adultos con escolaridad inconclusa, entre otros, se debe aceptar, independientemente de su edad, a los estudiantes en el grado o curso que

corresponda, según los grados o cursos que hubiere aprobado y su nivel de aprendizaje.

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

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

Según Leonardo Ceja Ávalos, en su documento: “Perspectiva positiva y prospectiva de la función directiva ante los retos organizacionales y educativos”, el gestor educativo es quien ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al mejorar la aplicación del currículo, los procesos docentes y administrativos, así como las relaciones de la escuela con su comunidad y entorno.

Tiene la capacidad de liderazgo y convocatoria para gestionar su centro educativo.

Conoce y aplica adecuadamente la normatividad del sector educación y otras normas pertinentes a su función directiva

Posee capacidad para resolver problemas y tener habilidad para tomar decisiones.

Evidencia capacidad de comunicación y habilidad para mantener buenas relaciones humanas con alumnos, padres de familia y profesores.

Conoce y aplica métodos y técnicas para elaborar el Proyecto de Desarrollo Institucional.

Evalúa su accionar, y el de las personas a su cargo, considerando los procesos y sobre la base de los resultados.

Genera proyectos enfocados a la mejora educativa.

Supervisa la dosificación de los contenidos programáticos anuales.

Autoriza los contenidos y técnicas didácticas expresadas en los planes y programas de estudio del Docente.

Supervisa la distribución de la dosificación temática.

Realiza la implementación de las acciones educativas mediante los planes y programas de estudio en que se distingue una ventaja competitiva en la oferta educativa.

Promueve y delega a la coordinación y ejecución de proyectos curriculares y extracurriculares.

Detecta e implementa planes de capacitación Docente. Apoya a los alumnos en situaciones académicas adversas. Genera los talleres de actualización Docente, con base en las necesidades generadas mediante consenso.

Atender y solucionar las inquietudes académicas de los Padres de familia. Marca las pautas del trabajo al interior de los grupos , en función de la satisfacción de los requisitos del colegio y con plena iniciativa por la mejora en los procesos educativos.

### **1.2.3.2 La función del docente.**

El mismo autor manifiesta que actualmente la función del docente no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos, sino 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 aplicativas* que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (*formación centrada en el alumno*) y les exijan un procesamiento activo e *interdisciplinario* de la información para que *construyan su propio conocimiento* y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los *múltiples recursos disponibles* (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para *personalizar la acción docente*, y trabajen en colaboración con otros docentes (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una *actitud investigadora* en las aulas, *compartiendo recursos* (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Tebar, 2003 añade: "*Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son:*

- *Ser un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)... Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición...; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.*
- *Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo. Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles... Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. pensamiento convergente..*
- *Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas...*
- *Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad  
Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo...*
- *Atiende las diferencias individuales*
- *Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores, etc.”*

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

Ramón Emilio Rivas Torres en su libro “Al re.encuentro con la familia”, dice que la Familia es el núcleo que debe asumir la responsabilidad de la Educación del niño y niña y continuar apoyando de manera afectiva, moral y materialmente el proceso educativo, ya que a esta se le atribuyen funciones muy importantes, porque es el medio donde el niño (a) recibe primera información acerca de el mundo exterior y donde se introducen en un sistema de normas elementales que establecen patrones éticos, estéticos y con las primeras regulaciones de vida.

La Familia no solo es un hecho biológico y sociológico, sino donde se aprenden cualidades humanas, morales de amor filial. Las costumbres y prejuicios ancestrales entre otros, también es el lugar por excelencia donde se recibe el don de la vida y se reconoce el papel que tiene el niño (a) como miembro activo de la Familia.



Los padres educan a sus hijos (as) de acuerdo con sus propios patrones morales, los estímulos que los niños (as) puedan recibir, tendrán una influencia muy importante en la formación de hábitos, actitudes y valores que el niño (a) puede expresar en cualquier medio de manera satisfactoria, visto de esta forma, la familia tiene gran influencia en el aprendizaje y desarrollo de los niños (as), ya que son el recurso más valioso en una reforma educativa y los niños (as) se benefician cuando las escuelas reconocen y estimulan el papel de los padres y se ha demostrado de una manera interactiva fuerte como miembros de una comunidad compañeros y educadores, promueve el aprendizaje y desarrollo de los niños (as). Dentro de los hábitos sociales los padres deben enseñarles a cuidar las cosas y respetar las ajenas por esta razón, el trabajo con las familias es tan importante para un mejor entendimiento de las diferentes problemáticas que se le presenten y poder ayudarlos a buscar vías para solucionar sus problemas y cumplir con éxito la labor educativa. Finalmente la familia, es un factor principal para lograr la identidad y la enseñanza del aprendizaje pedagógico,

La familia también posibilita en el niño (a) la apropiación activa y creativa de los conocimientos básicos, desarrolla el auto perfeccionamiento constante de su autodeterminación en íntima relación con los procesos de socialización, lo hace independiente y seguro de sí mismo y de sus conocimientos. La adecuada socialización del niño y la niña es uno de los más importantes resultados que la sociedad exige de la familia y de la educación y se va construyendo a través de las relaciones que establece con sus familiares, con otras personas y con un entorno educativo y social favorable. Mediante este proceso el niño y la niña internalizan normas, pautas, hábitos, actitudes, valores que rigen la convivencia social.

El elemento esencial del proceso de socialización es el propio niño y la propia niña, su capacidad para relacionarse con el entorno e ir accediendo gradualmente a niveles de mayor conocimiento y de nexos sociales cada vez más complejos, a través de una interacción dinámica. Su propia actividad, la de sus padres y la de los adultos responsables de su desarrollo facilitarán la construcción de nuevos patrones sociales. La familia, los centros de Educación Inicial, los espacios comunitarios de atención educativa y los hogares de atención integral, como primeros entornos de socialización del niño y la niña deben caracterizarse por la prevalencia de relaciones de afecto, para que aprendan a comunicarse, a cooperar con su grupo familiar, a

cumplir con ciertas pautas de comportamiento, a distinguir lo que está bien de lo que no lo está, a respetar a sus familiares y a las demás personas, a jugar y disfrutar engrupo y a valorar la convivencia, la paz, la armonía, el ambiente y el trabajo.

#### **1.2.3.4 La función del estudiante.**

El estudiante tiene un rol muy importante dentro del proceso enseñanza-aprendizaje ya que es:

- El principal actor de su formación.
- Debe conocer a plenitud las competencias que va a recibir en una determinada asignatura para verificar su recepción.
- Comprometerse en el nuevo modelo de estudio tanto personal como institucionalmente.
- Realizar la lectura previa consiste en obtener los conocimientos básicos para poder acudir a la clase con suficiente información.
- Luego de la clase está en la obligación de profundizar lo estudiado por medio de la lectura científica, trabajos e investigaciones.
- Si se tiene dudas acerca de lo estudiado, el estudiante podrá asistir a una tutoría individual o en pequeños grupos, previamente establecida en horarios determinados donde se interactuará directamente con el docente.
- Mantener un ritmo y estilos propios de estudio para su continuo desarrollo.
- Debe estar en la capacidad de aceptar o refutar ideas expuestas por el docente debido a su previo análisis.
- El estudiante debe organizar adecuadamente su tiempo en base a las materias en las que se matricule y a las competencias que debe desarrollar.

#### **1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.**

Francisco R. Villatoro al respecto dice que la relación personal tutor-alumno beneficia a las dos partes y ayuda a aprender.

El estudiante admira al tutor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del tutor.

El tutor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles.

El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

La enseñanza-aprendizaje debe favorecer cuatro puntos:

- ✓ La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- ✓ El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- ✓ La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- ✓ Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

El alumno y el profesor deben llegar a buscar el objetivo de mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias.

Cada estudiante parte de un nivel de base diferente.

Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuerzan acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

#### **1.4. Cursos de formación.**

##### **1.4.1. Definición e importancia en la capacitación docente.**

Según Santiago Ortiz, en su libro sobre la importancia de la capacitación manifiesta que la capacitación docente no consiste simplemente actualizar y usar conocimientos.

La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo,

La capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento clave es el desarrollo humano.

#### **1.4.2. Ventajas e inconvenientes.**

##### VENTAJAS:

La formación permite que el docente que:

- Se prepare de mejor manera y sus clases sean más vistosas y atractivas.
- Aumente el proceso de interacción y de participación en la clase.
- Pueda utilizar nuevas fuentes de recursos (internet, webquest, video, audio,...)
- Se acomoda a diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva.
- Lo capacita a utilizar Tecnología atractiva y de manejo sencillo, que aumentan la motivación como la información multimedia e interactiva, las pizarras digitales interactivas que posibilitan el acceso a gráficos, diagramas y plantillas, y su guardado para su uso de nuevo en el futuro.

##### DESVENTAJAS O INCONVENIENTES:

- Un docente sin una formación adecuada improvisará sus clases.
  - No incentivará el proceso de interacción y de participación.
  - Estará imposibilitado de utilizar nuevas fuentes de recursos (internet, webquest, video, audio,...)
  - No promoverá diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva.

#### **1.4.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.**

Santiago Ortiz, autor del artículo sobre la importancia de la capacitación docente añade que el diseño de cursos formativos tiene como finalidad proporcionar una formación de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales.

Estos cursos se estructuran en ciclos formativos de grado medio y de grado superior, se integran totalmente dentro del nuevo sistema educativo y se requiere para acceder a ellos los mismos estudios básicos que para acceder a la nueva formación profesional.

#### **1.4.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.**

En la actualidad, la formación del docente es un reto y un desafío que deben enfrentar todos los que estamos comprometidos con la labor docente.

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

La tarea docente es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica.

Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella.

*Ramsden, 1992 dice: “La formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter interpretativo- humano entre otros, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico y confuso”.*

En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas a todo nivel, realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades están respondiendo a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas

imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre.

## **CAPITULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1. Contexto

El Colegio Técnico Agropecuario “26 de Febrero” está ubicado en el Cantón Paute de la Provincia del Azuay, en la avenida Interoceánica. En fidelidad a su visión y misión, actualmente se encuentra realizando algunas innovaciones internas y externas, entre ellas: mejorar la calidad de la educación, así como atender los problemas educativos y sociales de la institución y de esta forma alcanzar una formación integral por medio de una enseñanza formativa en la que la adquisición de conocimientos está asociada con un aprendizaje permanente y con el ejercicio de habilidades intelectuales y prácticas para la resolución de problemas.

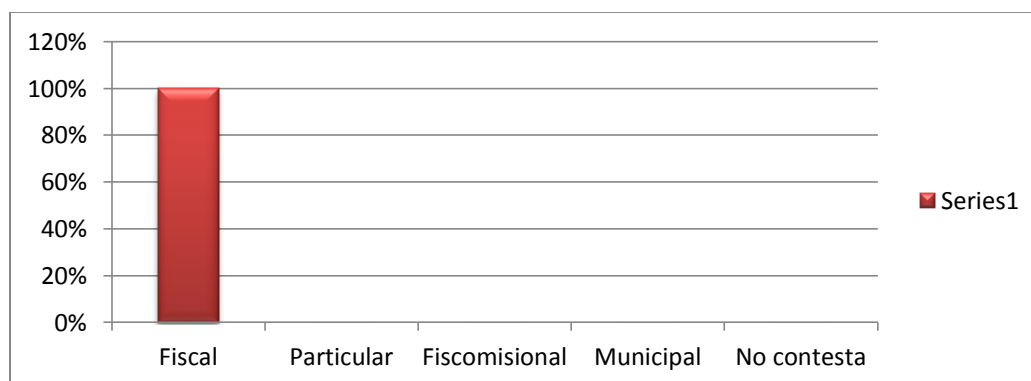
### Tipo de institución

Tabla N°1: Tipo de institución		
	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	20	100%
Particular	0	0%
Fiscomisional	0	0%
Municipal	0	0%
No contesta	0	0%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

### Gráfico N° 1





Como se muestra en la tabla y el gráfico N° 1, el 100% de docentes que participaron en la investigación corresponden a un establecimiento público o fiscal.

De acuerdo al Reglamento de la LOEI vigente, los establecimientos educativos pueden ser: Públicos, cuando son subvencionados por el estado. Fiscomisionales, cuando son financiados en parte por el estado y en parte por las comunidades religiosas. Municipales, cuando son financiados con recursos provenientes de los municipios. Del Consejo Provincial, cuando los recursos económicos son financiados por los Gobiernos provinciales. Particular Laico, cuando son regentados por personas e instituciones particulares. Particular religioso, cuando son administrados por comunidades religiosas.

### Tipo de bachillerato

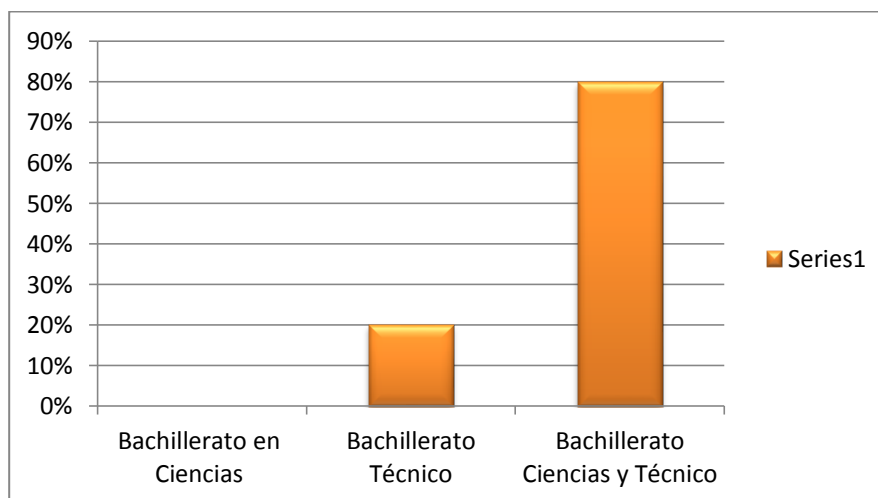
**Tabla N°2: Tipo de bachillerato**

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	4	20%
Bachillerato Ciencias y Técnico	16	80%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

### Gráfico N° 2



La tabla y el gráfico N° 2, demuestra que el 80 % de docentes que participaron en la investigación laboran en el bachillerato de Ciencias y técnico. Mientras que un 20% solamente en bachillerato técnico.

Según el reglamento de la LOEI en el capítulo IV, el nuevo bachillerato ecuatoriano comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

Tiene como propósito brindar a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria que les guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

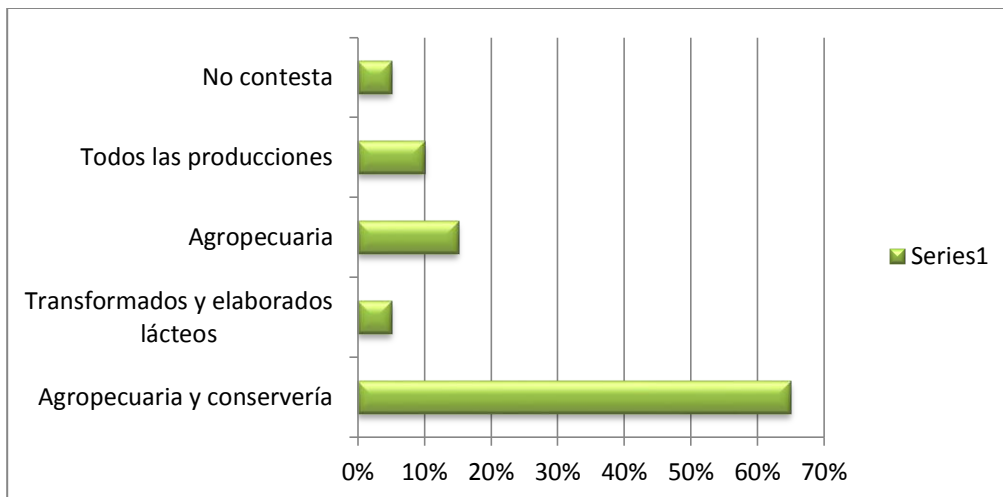
Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones: Bachillerato en Ciencias: Además de las asignaturas del tronco común ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y Bachillerato Técnico: Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

**Tabla N°3: Bachillerato Técnico Agropecuario**

	Frecuencia	Porcentaje
Agropecuaria y conservería	13	65%
Transformados y elaborados lácteos	1	5%
Agropecuaria	3	15%
Todos las producciones	2	10%
No contesta	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 3**

Como muestra la tabla y el gráfico N° 3, en el Colegio “ 26 de Febrero”, el mayor porcentaje que es el 65% corresponde a la agropecuaria y conservería, el 15% solamente a la formación agropecuaria, el 10% a todas las producciones, el 5% a los transformados y elaborados y el otro 5% no contesta.

La educación técnica constituye una opción válida de desarrollo humano para la juventud ecuatoriana, siempre y cuando sus propuestas educativas sean concretadas como una combinación armónica entre el desarrollo de aprendizajes de utilidad general y permanente, aprendizajes de índole profesional, desarrollo personal integral y aprendizajes relacionados con el mundo del trabajo. Todo ello será mucho más válido si se logran desarrollar en los estudiantes capacidades integradas que le permitan enfrentar los retos de sus vida, cualquiera sea el espacio social de su futuro desempeño.

Según el reglamento de la LOEI, los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

## 2.2. Participantes

En presente trabajo, los participantes son 20 docentes del Colegio Nacional Técnico “26 de Febrero”.

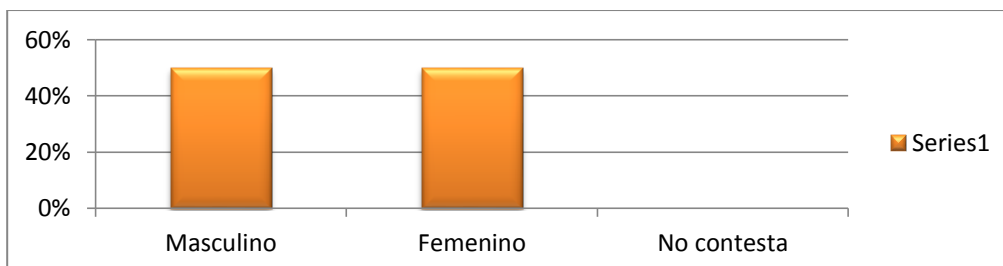
### Genero de los participantes

Tabla N°4: Genero		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	50%
Femenino	10	50%
No contesta		
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

### Gráfico N° 4



La tabla N°4 indica que existe una igualdad entre el género masculino como el femenino de los docentes que participaron en la investigación ya que el porcentaje de los dos grupos corresponde al 50%.

Durante siglos la cultura occidental se ha basado en el principio de que las mujeres son diferentes a los hombres, inferiores y dependientes, sustentado en el criterio de la mujer como sexo débil y el hombre como sexo fuerte. Transformando esta forma de pensar en una forma de vida. Sin embargo, hoy en día no son los factores biológicos los que limitan la participación de la mujer, sino que son los factores socio-culturales los que inciden con gran frecuencia.

En el siglo XX incrementó la participación social de la mujer, interviniendo en el campo laboral, lo cual permitió que se ganara un espacio en éste; además del

derecho ganado de participar en la política y ascender a cargos públicos, y a la lucha por el derecho a decidir sobre su condición de gerente de la reproducción humana.

La equidad de género es la igualdad del hombre y la mujer, en el control y uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto implica extinguir la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al hombre en ningún aspecto de la vida social.

Actualmente es necesario que la mujer haga valer sus derechos como ser humano, y la igualdad de oportunidades en los sectores sociales, culturales y políticos. En el ámbito económico, es de vital importancia lograr la equidad de género, ya que sin la presencia de la mujer en el campo laboral o comercial, se genera pobreza.

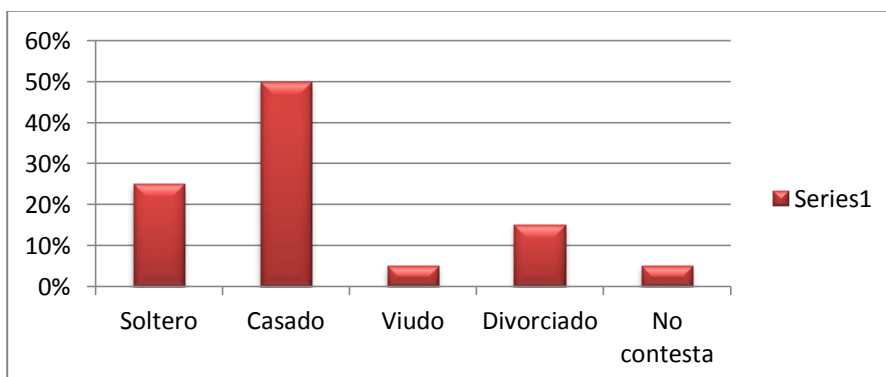
### Estado civil de los participantes

Tabla N°5: Estado civil		
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	25%
Casado	10	50%
Viudo	1	5%
Divorciado	3	15%
No contesta	1	5%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 5**



La tabla N° 5 nos muestra que en el estado civil de los 20 docentes del Colegio Nacional Técnico “26 de Febrero”, el mayor porcentaje corresponde a los casados con el 50%, el siguiente son los solteros con un 25%, y el mínimo porcentaje es para la persona viuda con el 5%.

Según Estevan der Ferrater, abogado, en un artículo sobre Estado civil expedido en 1965, manifiesta que estado civil es la situación personal en que se encuentra o no una persona física en relación a otra, con quien se crean lazos jurídicamente reconocidos sin que sea su pariente, constituyendo con ella una institución familiar, y adquiriendo derechos y deberes al respecto.

En la tabla el estado civil de los participantes es casado, es decir que la persona celebró matrimonio ante las autoridades legalmente establecidas al efecto por cada Estado, con otro individuo de distinto sexo, o del mismo, en países que lo permiten, naciendo a partir de este hecho la sociedad conyugal; también aparece el estado de soltero quiere decir que aún no se contrajo matrimonio; el de viudo, que su cónyuge falleció.

También aparecen tres divorciados los cuales han disuelto el vínculo matrimonial por sentencia judicial, ya sea que el divorcio se haya producido de común acuerdo o por culpa de uno de los cónyuges.

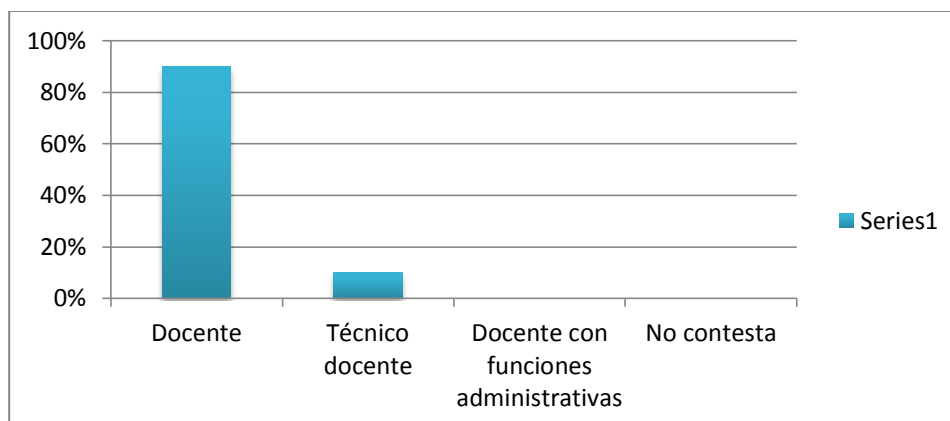
### Cargo que desempeña

**Tabla N°6: Cargo que desempeña**

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	18	90%
Técnico docente	2	10%
Docente con funciones administrativas	0	0%
No contesta	0	0%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 6**

En la tabla N°6, al hablar del cargo que desempeñan los encuestados, el mayor porcentaje corresponde al cargo docente con el 90% y el menor al Técnico Docente con el 10%.

Al respecto, Progré (2006) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del espacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el espacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad. El problema de la práctica docente y de la profesión docente no puede resolverse solamente desde una perspectiva pedagógica.

Por lo tanto, la enseñanza es una primera dimensión de la práctica. Esta dimensión hace referencia a la tarea propia de la docencia, a partir de la cual se delinea la identidad de un docente. Requiere que el docente conozca las el campo organizado del saber o disciplina que enseña Requiere también conocimiento acerca del sujeto del aprendizaje, es decir, de los procesos cognitivos, afectivos y sociales que hacen posible aprender.

La docencia como práctica laboral está sujeta a un contrato que establece deberes y derechos, condiciones económicas y materiales para el desempeño (remuneración,

horario, lugar, etc.). Requiere que el profesional tenga información acerca de los marcos legales que regulan esa dimensión de la práctica.

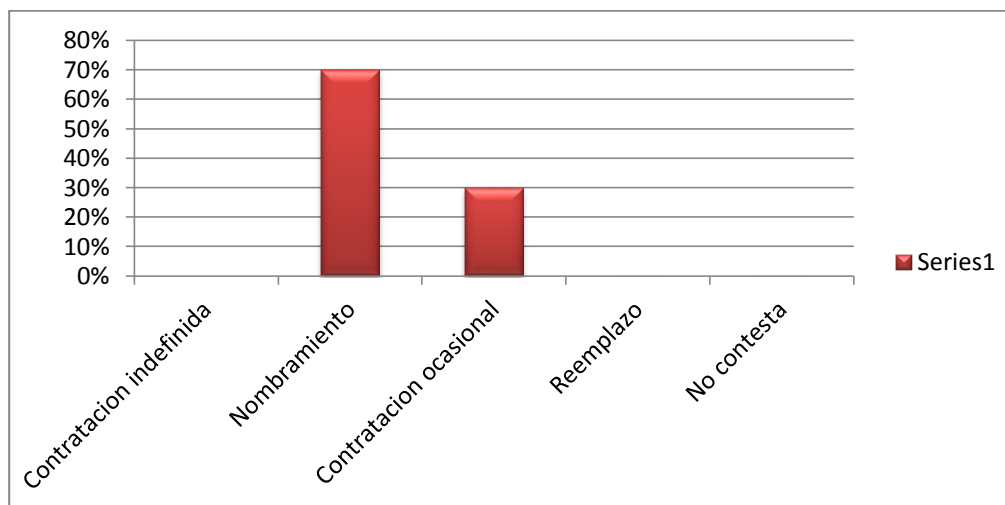
### Relación Laboral

Tabla N°7: Relación Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	
Nombramiento	14	70%
Contratación ocasional	6	30%
Reemplazo	0	0%
No contesta	0	0%
Total	20	100,0

**Fuente:** : Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 7**



Como se puede apreciar en la tabla N°7, el establecimiento investigado es tipo fiscal, aquí trabajan maestros y maestras laicos, el 70% tienen nombramiento y el 30% contrato.

Al hablar de la relación laboral se estipula aquella relación convenida entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o



empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe.

El nombramiento es un documento que atestigua la elección de una persona para desempeñar un cargo, en este caso la docencia.

El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero que en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí misma.

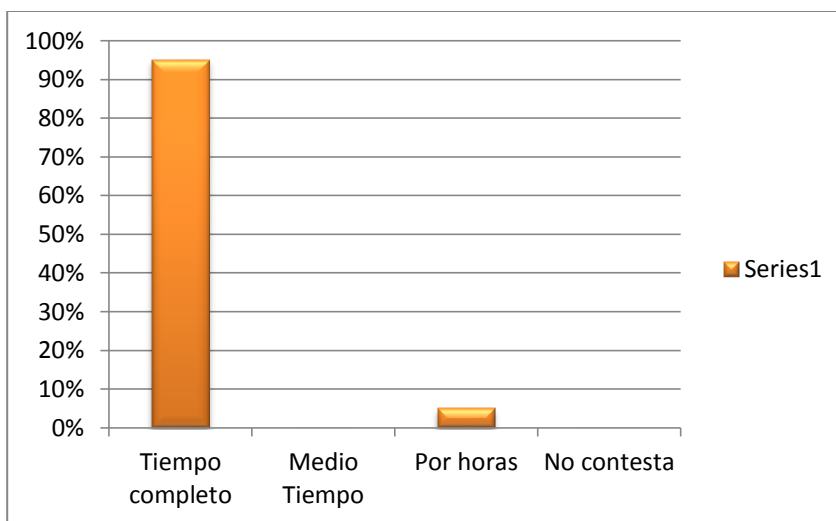
### Tiempo de dedicación

**Tabla N°8: Tiempo de dedicación**

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	19	95%
Medio Tiempo	0	0%
Por horas	1	5%
No contesta	0	0%
Total	20	100,0

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario "26 de Febrero"

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 8**

La tabla N°8 muestra que el 95% de docentes trabajan a tiempo completo. La jornada de trabajo del trabajador está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar. La jornada representa el *número de horas que el trabajador debe prestar su servicio*, mientras que el *horario fija la hora de entrada y la salida*. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.

Si el horario establecido impidiera que se pudiera realizar la jornada completa, el empresario podrá imponer el cumplimiento íntegro de la jornada, mientras que el 1% trabaja por horas.

### 2.3. Diseño y métodos de investigación.

#### 3.3.2. Métodos de investigación.

Es difícil escoger un método como el ideal y único camino para realizar una investigación, pues muchos de ellos se complementan y relacionan entre sí.

En la investigación desarrollada se ha combinado la metodología cualitativa y cuantitativa con la finalidad de descubrir, indagar y comprender lo mejor posible la problemática de estudio; el tipo de investigación es histórico descriptivo, dada la

cantidad de información se la podría denominar como una investigación educacional, empírica y aplicada.

Se ha utilizado el método descriptivo que ha permitido realizar una observación sistemática, estudiando la realidad educativa tal como se desarrolla. En el presente caso, el uso del método descriptivo ha permitido recoger información relacionada con el educador y la educación, con datos relevantes que permitieron relacionarlos con el objeto de la investigación. Se relaciona estrechamente con el paradigma de la investigación cualitativa.

El método analítico ha permitido identificar, clasificar y describir las prácticas habituales del trabajo de los docentes y categorizar los datos por sectores para efectos de tabulación, interpretación e identificación de variables.

El método sintético ha permitido relacionar el todo con sus partes constitutivas, de lo cual han surgido juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores que han hecho posible incrementar el conocimiento de la realidad y ha facilitado la comprensión del objeto de estudio.

El método inductivo ha permitido configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los supuestos planteados que han servido para dirigir el curso de la investigación, a la luz del análisis del marco teórico conceptual.

El método deductivo ha posibilitado llegar a generalizaciones a partir de realidades particulares observadas en el proceso de investigación.

El método estadístico ha servido de apoyo para organizar la información recabada a través de tablas estadísticas cuyos resultados constituyen la base y sustento para la comprobación de los supuestos y de las conclusiones.

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

### **2.4.1 Técnicas de investigación**

En la investigación presente se utilizó: técnicas de recolección de la información y técnicas de medición. Las primeras tienen como propósito, como su nombre lo indica, recoger la información ordenadamente y las segundas intentan medir aspectos propios de lo que se desea investigar.

### **2.5. Instrumentos de investigación**

Los instrumentos utilizados más comunes dentro de un proceso de investigación, en esta investigación fueron:

#### La encuesta:

Esta técnica se utilizó para recoger información de la investigación de campo, la misma que estaba conformada por preguntas abiertas y cerradas.

#### La entrevista indirecta:

En este caso la entrevista se utilizó para entablar un diálogo con el rector del Colegio y para pedir la respectiva autorización para la investigación.

#### El cálculo estadístico

## **2.6. Recursos**

Durante el proceso se utilizó los siguientes recursos: radio grabadora, para la aplicación de entrevistas, copias de documentos de entrevistas, computadora para la sistematización de la información, cámara fotográfica para recoger evidencias de los aspectos claves del proceso investigativo.

### **2.6.1. Talento Humano**

El trabajo investigativo se realizó en su totalidad con talento humano ya que se utilizó no solamente el conocimiento o destrezas, sino también compromiso y

capacidad, todas las competencias tanto del grupo investigado como del investigador.

### Preparación profesional

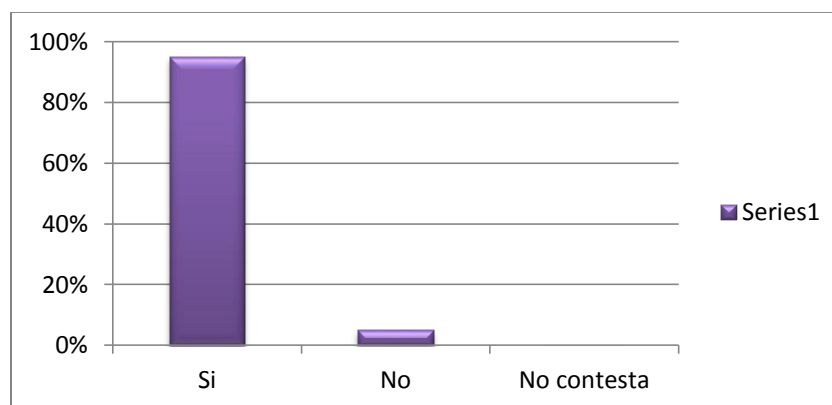
**Tabla N°9: Relación entre las materias y la preparación profesional.**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	95%
No	1	5%
No contesta	0	0%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 9**



Como se puede observar en la tabla N° 9, el 95% de docentes dicen que su preparación profesional si va acorde con la materia que imparte, mientras que el 5% dice que no.

El docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo tanto el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente

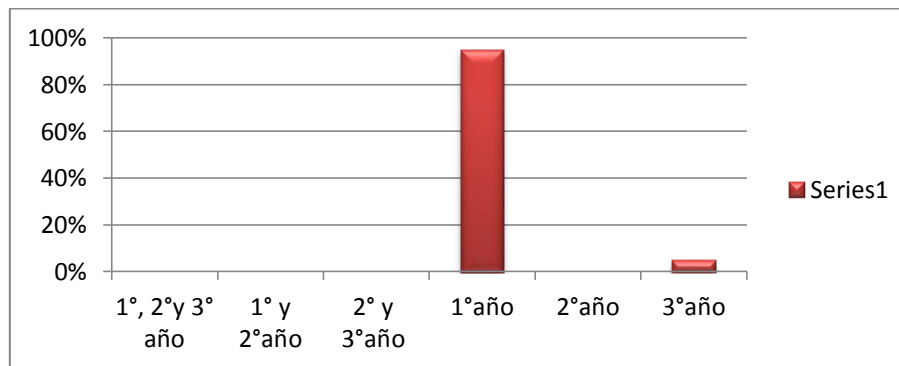
**Tabla N°10: Años en los que imparte clases**

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	0	0%
Primero y Segundo	0	0%
Segundo y Tercero	0	0%
Primero	19	95%
Segundo	0	0%
Tercero	1	5%
Total	20	100,0

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 10**



La tabla 10 indica que todos los docentes son de bachillerato, el 95% imparten clase en Primero, mientras que el 5% lo realizan en tercero.

Hoy más que nunca la profesión de la docencia enfrenta diversos retos. La experiencia de iniciarse en la profesión acarrea muchos problemas y dificultades.

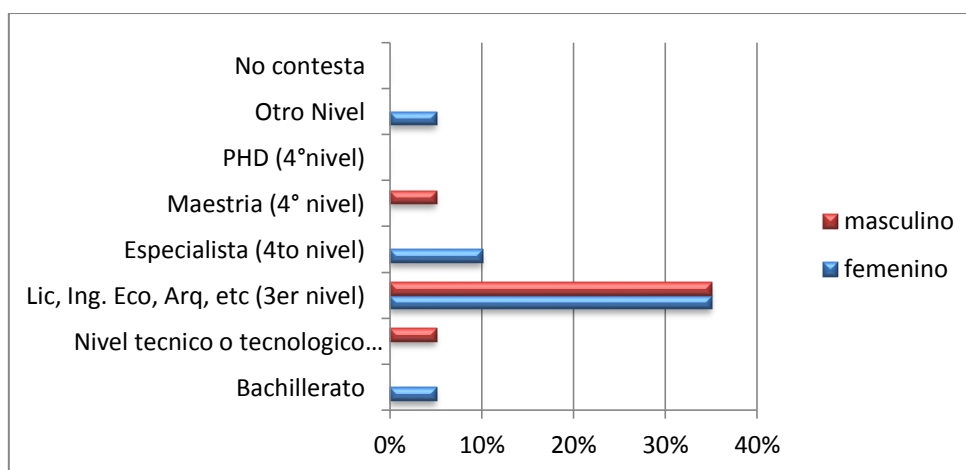
Se habla extensamente de la formación, capacitación, especialización del profesorado y realizan extensas investigaciones - en ocasiones verdaderas recreaciones lucidas de juego de investigadores.

Tabla N°11: Nivel de formación académica				
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	5%	0	0%
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0%	1	5%
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	7	35%	7	35%
Especialista (4to nivel)	2	10%	0	0%
Maestría (4° nivel)	0	0%	1	5%
PHD (4° nivel)	0	0%	0	0%
Otro Nivel	1	5%	0	0%
No contesta	0	0%	0	0%
Total	11	100,0	9	100,0

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 11**



Al hablar del nivel de formación académica de los docentes, en la tabla N° 11, se constata que el 35% tienen título de tercer nivel, mientras que el 5% tienen un nivel tecnológico o son especialistas de 4° nivel.

El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo.

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

En la actualidad, la modernización de la sociedad y paralelamente de la educación, comparten un sin número de relaciones entre el hombre y su trabajo, requiriendo dominar un proceso productivo y un mecanismo de aprendizaje más complejo, derivando en él, la experiencia, atención a las necesidades de la sociedad a través de los diferentes espacios laborales y la posibilidad de un mejoramiento en el ambiente económico, laboral y social del profesionista.

### **2.5.2. Materiales.**

En el desarrollo de la presente investigación se utilizó como material directo una encuesta.

Además se utilizaron otros materiales de naturaleza real o tangible como son:

DVD,

proyector,

computadora,

fotocopias

cuaderno de apuntes.

### **2.5.3. Económicos:**

Los recursos económicos o medios materiales que se utilizaron son el presupuesto que se va a invertir en esta investigación y más tarde en la



capacitación docente, el aporte dado por el investigador y el que esta obtenido por autogestión, con la donación de la Hna. Directora de la Unidad Educativa “San José de Paute”.

## **2.6. Procedimiento:**

Para la concreción del trabajo realizado, he tenido que cumplir, de manera secuenciada, algunas actividades, estas se resumen en las siguientes:

Luego de la matrícula correspondiente se recibió asesoría virtual que se realizó en la Ciudad de Cuenca, a partir de lo cual recibí las indicaciones necesarias para iniciar el trabajo de investigación. Posteriormente fueron entregados los materiales bibliográficos correspondientes, que sirvieron para la actualización de conocimientos y fundamento teórico conceptual del problema mediante la revisión de la bibliografía.

Se realizó la entrevista con el Sr. Rector del Colegio Técnico Agropecuario “26 de Febrero”, para obtener la autorización correspondiente relacionada con el presente estudio y se prepararon los materiales necesarios que fueron utilizados en el proceso de la investigación de campo, los mismos que se incluyen en el apartado de anexos.

Luego de aplicados los instrumentos de investigación, se ha procedido a organizar y tabular los datos, analizar e interpretar la información obtenida a través de la entrevista y la encuesta. Este proceso se apoyó en la técnica de la Triangulación, para la codificación y tabulación de la información cuantitativa y cualitativa, y permitió analizar los datos desde diferentes perspectivas, para finalmente compararlos y contrastarlos a través de los métodos correspondientes.

Los datos recabados de la investigación fueron organizados y presentados en tablas estadísticas y fueron considerados para formular los contenidos correspondientes al apartado de análisis y discusión de los resultados, relacionándolos con los objetivos de la investigación, lo que condujo a establecimiento a sacar las debidas conclusiones.

Además estos datos permitieron identificar las debilidades que hicieron posible el diseño de una propuesta que contribuirá a mejorar la calidad de la educación del establecimiento educativo en el que se realizó la investigación.

Como punto culminante del trabajo desarrollado, la investigadora procedió a la redacción y presentación del informe que servirá como requisito académico para la obtención del título profesional correspondiente.

En síntesis, el proceso investigativo que se utilizó en el presente trabajo se materializa en una serie de habilidades y valores, que ya se han venido mencionando a lo largo de la investigación y que se tiene la seguridad que producirán cambios intelectuales, emocionales y sociales en las personas, en este caso los docentes de bachillerato.

### **CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

### 3.1. Necesidades formativas.

La función del docente profesional debe integrar no solo el conocimiento disciplinario o menos aún temático de su programa, por el contrario, le implica una preparación adecuada para el ejercicio de la profesión docente, ya que para que la institución educativa cubra su función social requiere efectuar un diagnóstico para entender la relación entre su comportamiento situacional con el conocimiento de las competencias profesionales desarrolladas o identificadas en los currículos y las relaciones compartidas en sus grupos de trabajo.

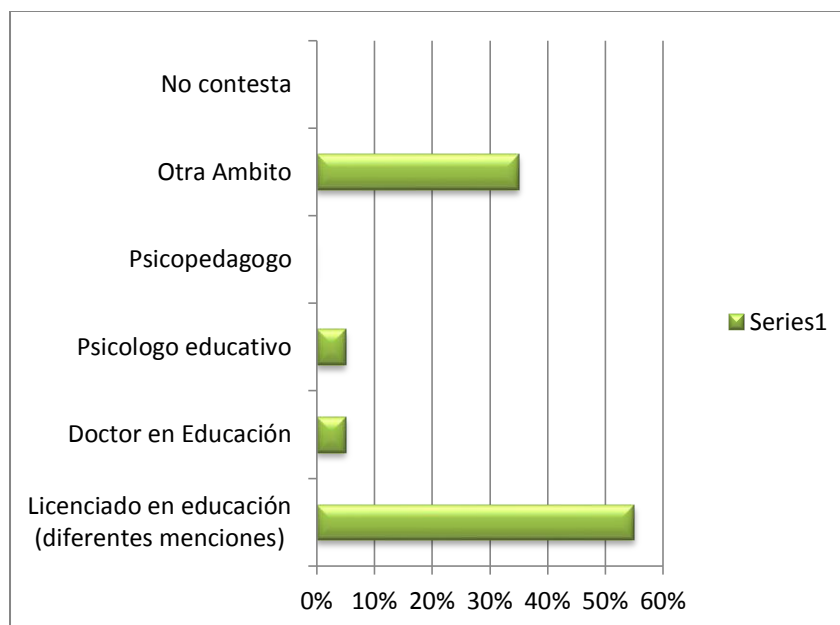
En las siguientes tablas se pueden ver la situación actual de los docentes del Colegio Técnico Agropecuario “26 de Febrero del Cantón Paute.

**Tabla N°12: Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo**

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	11	55%
Doctor en Educación	1	5%
Psicólogo educativo	1	5%
Psicopedagogo	0	0%
Otra Ámbito	7	35%
No contesta		
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 12**

En la tabla N° 12 se puede comprobar que el 55% de docentes afirman que su titulación si tiene que ver con el ámbito educativo, el 35% dice que no tiene que ver.

La formación docente es entendida como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la práctica pedagógica.

En una perspectiva más centrada en el rol como docente, la formación es un proceso dinámico y permanente, ligado estrechamente a la práctica en el aula y de una alta coyuntura social en tanto que es en el desempeño en el aula, en su intervención profesional en un contexto específico, donde el docente adquiere y consolida conocimientos y habilidades especializadas”

La licenciatura en educación que es la que sobresale, busca responder a la sociedad con la formación de profesionales idóneos en el campo de las Ciencias Sociales y Humanidades, capaces de poner al servicio de las necesidades de la sociedad un saber transdisciplinario actualizado y flexible resultante de una formación científica diversificada.

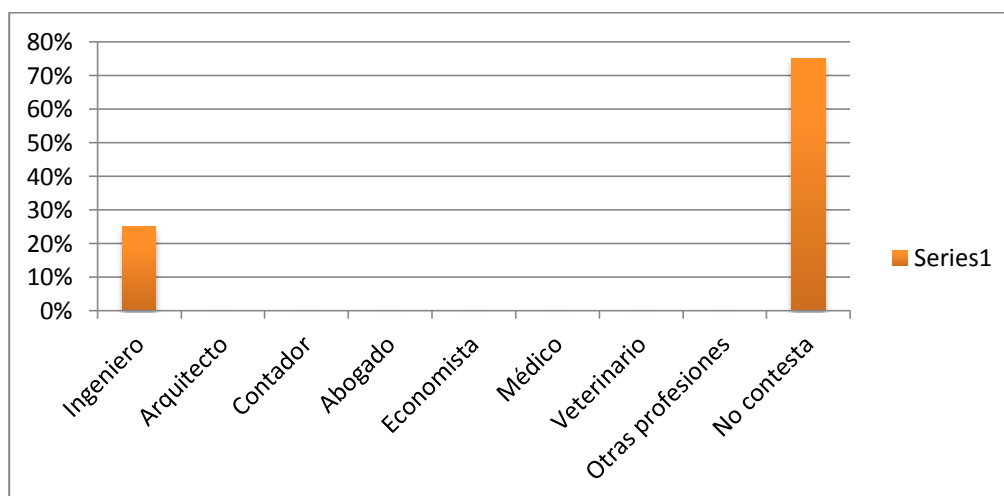
**Tabla N°13: Su titulación tiene relación con: Otras profesiones**

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	5	25%
Arquitecto	0	0%
Contador	0	0%
Abogado	0	0%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otras profesiones	0	0%
No contesta	15	75%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 13**



En la tabla N° 13, se confirma lo dicho en la tabla anterior, el 75% de docentes no contestan a la pregunta y el 25% dicen tener otra especialidad.

Por la respuesta de los docentes, se puede notar que la carrera de ingeniería entendida como el conjunto de conocimientos y técnicas científicas aplicadas al perfeccionamiento e implementación de estructuras es una de las más frecuentes en la institución.

A pesar de que existe un conocimiento general de la importancia de la tarea del profesor es lamentable saber que dentro de nuestro país existen profesionales que debido a varios motivos personales, ejercen la docencia sin tener una preparación adecuada.

Es necesaria la concienciación de que la enseñanza envuelve la función de la propia formación docente; en el compromiso y la exigencia social, la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber.

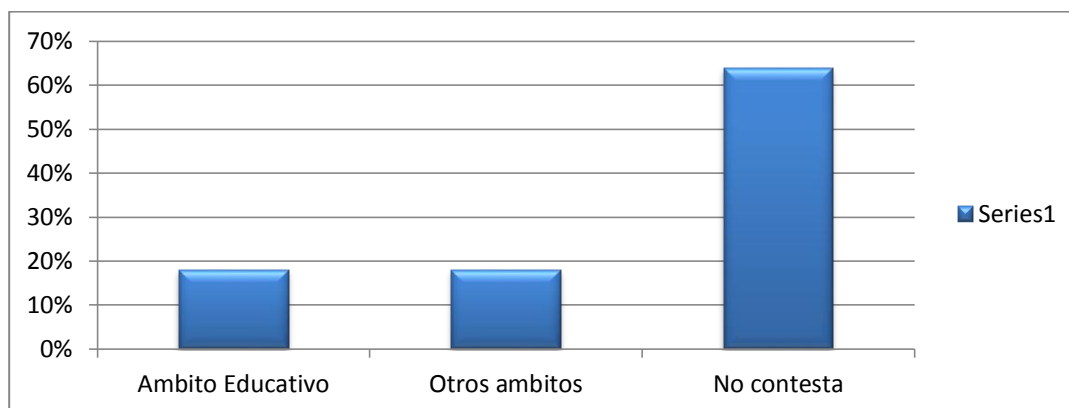
**Tabla N°14: Titulación de postgrado**

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	3	15%
Otros ámbitos	3	15%
No contesta	14	70%
Total	20	100,0

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 14**



En la tabla N°14, al hablar de la titulación de postgrado, el 70% no contesta, mientras que el 15% dice que le gustaría tener un postgrado en el ámbito educativo y el otro 15% en otros ámbitos.

Al hablar de postgrado se está refiriendo al ciclo de estudios de especialización que se cursa tras la graduación o licenciatura. Se trata de la formación que sigue al título de

grado, que es la titulación de educación superior que se obtiene al concluir una carrera universitaria de cuatro años.

Podría decirse que el postgrado es la última fase de la educación formal e incluye los estudios de especialización, maestría y doctorado. Las características de los postgrados dependen de cada país o institución.

El postgrado suele fomentar las actividades de investigación y la actualización de los contenidos universitarios, además de la especialización del conocimiento. Estos cursos brindan la posibilidad de perfeccionar las habilidades adquiridas durante la formación universitaria.

Los postgrados son una herramienta para el ascenso profesional. El hecho de contar con un postgrado puede incidir favorablemente a la hora de postular para un cargo jerárquico o ejecutivo en el cada vez más competitivo mercado laboral.

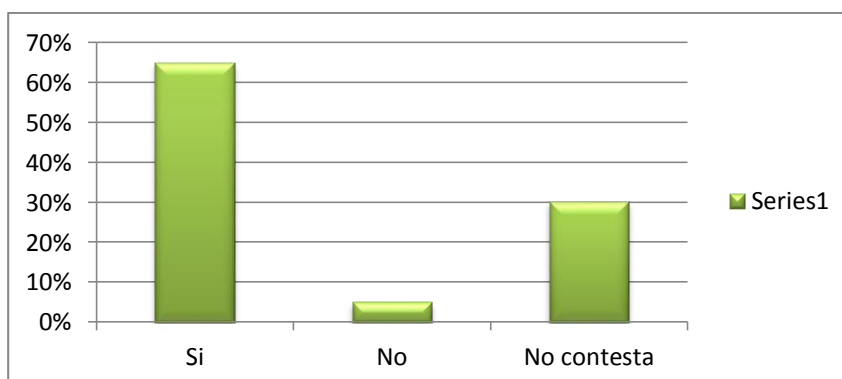
**Tabla N°15: Le gustaría seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	65%
No	1	5%
No contesta	6	30%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 15**





En la tabla N° 15, el 65% afirma que si le gustaría obtener un título de cuarto nivel, mientras que el 30% no contesta y el 5%, dice que no le interesa.

En la actualidad, obtener un título de cuarto nivel es un reto y un desafío que deben enfrentar todos los que estamos comprometidos con la labor docente.

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

La tarea docente es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica.

Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella.

*Ramsden, 1992 dice: “La formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter interpretativo- humano entre otros, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre”*

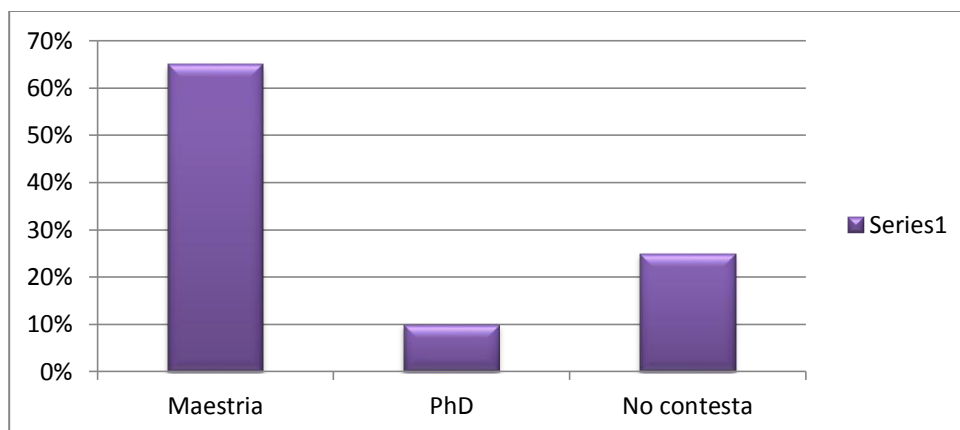
La formación es una necesidad reconocida en todas partes, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión. Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente de adultos en activo o en paro, de carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas.

**Tabla N°16: En qué le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	13	65%
PhD	2	10%
No contesta	5	25%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 16**

En la tabla N° 16, el 65% de docentes afirman que les gustaría capacitarse para una maestría, el 25% no contesta y el 10%, afirma que le gustaría obtener el PhD.

La formación del docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional, con ella se espera que el docente esté preparado para enfrentar los desafíos de la educación del siglo actual.

Debe estar basado en la mejora profesional, apoyándose en las necesidades prácticas que tienen los docentes.

Pero la responsabilidad de la institución educativa y del profesorado no puede restringirse a la simple transmisión de conocimientos y saberes producidos por la comunidad, toda vez que los niños y los jóvenes de las sociedades modernas se desenvuelven en un medio saturado de estímulos, por lo que las deficiencias de los estudiantes (excepto en el caso de los procedentes de las capas sociales más desfavorecidas) no se refieren a la cantidad de información, sino que tienen que ver más bien con la formación del pensamiento y con el desarrollo de las actitudes.

Con Referencia a este tema quisiera citar un artículo de un estudio cuyo propósito fue disponer de un conjunto de información sobre necesidades de formación permanente de Docentes Técnicos de Chile.

Los resultados obtenidos no se alejan de nuestra realidad ya que evidencian que los Docentes Técnicos necesitan más formación permanente en la dimensión especialidad, luego en la pedagógica y en menor medida en la dimensión transversal.

Todos estos resultados deben ser discutidos y orientarse a la necesaria toma de decisiones respecto de las políticas de desarrollo profesional y rediseños curriculares que permitan articular, de manera efectiva, las dimensiones disciplinares, pedagógicas y profesionales en la carrera docente.

### **3.2. Análisis de formación**

En el trabajo de investigación se ha revisado la dimensión teórica como una tipología de necesidades que integra aquellas derivadas de la normativa institucional, las expresadas por el profesorado, las establecidas por los expertos y las planteadas por la sociedad en un contexto de cambio que impone exigencias a las organizaciones educativas.

Por ello es necesario realizar un análisis para descubrir las debilidades que a su vez puede haber en la formación docente, en este caso y poder dar solución.

Las siguientes tablas están tomadas del bloque N°6 del cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico Agropecuario “26 de Febrero” del cantón Paute, dan una visión general sobre la formación que poseen.

<b>La persona en el contexto formativo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	1	2	10	5
2. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	4	10	6
3. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	1	5	7	5
4. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	2	8	9
5. Ante los problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlas-os y ayudarles en su solución.	0	0	2	13	5
6. Identifico a estudiantes con neensidades educativas especiales.	0	1	4	7	7
7. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	1	6	12
8. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcances objetivos del aprendizaje	0	0	2	9	9
9. Uso el razonamiento lógico para una constante practica docente	0	0	4	6	10

<b>La organización y la formación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	2	0	5	5	7
2. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	1	0	3	5	4
3. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución.	0	5	2	7	4
4. Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0	2	8	8	2
5. Mi información en TICs me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	1	0	3	11	1
6. La formación académica que	0	0	3	10	5

recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes dada las diferentes características étnicas del país.					
7. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales o educativos	0	0	7	6	7
. la formación personal recibida, permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	3	10	7
9. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.	1	1	2	8	7
10. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	2	9	9

<b>Tarea educativa</b>	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	4	10	6
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza.	0	0	3	10	7
3. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en la bachillerato.	0	1	4	8	7
4. . Analiza el clima organizacional de la estructura institucional.	0	2	2	10	4
5. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1	7	4	4	1
6. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula-	0	1	4	11	4
7. Conoce diferentes técnicas de	1	0	4	9	5

enseñanza individualizada y grupal					
8. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos.	0	3	7	7	3
9. Conoce la incidencia de la interacción profesor/alumno en la comunicación didáctica.	0	1	5	8	4
10. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	2	5	12
11. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, simativa y formativa.	0	0	0	8	12
12. Como docente, evalúo las destrezas con criterio de desempeño en mis asignaturas	0	0	1	8	9
13. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación va de acuerdo a la inclusión	1	1	2	10	5
14. Realizan la planificación macro y micro curricular.	0	0	1	9	8
15. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	3	5	12
16. Elabora pruebas para la elaboración del aprendizaje de los alumnos.	0	0	1	7	11
17. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	2	8	9
18. Aplica técnicas para la acción tutorial	0	0	4	8	8
19. Analiza la estructura organizativa	0	1	4	11	4

institucional					
20. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	4	9	7
21. diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas práctica de talleres	0	0	6	6	7
22. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la practica docente	0	0	4	7	9
23 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	10	9
24. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.	0	0	3	7	10
25. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	2	7	9

análisis de la formación	Media Obtenida				
		2	3	4	5
<b>Tarea educativa</b>	0,12	0,66	2,97	7,77	7
<b>Aspectos de Profesionalización</b>	0,11	0,33	2,89	8,44	7,56
<b>La organización y la formación - planificación</b>	0,5	0,8	3,80	7,90	5,30

Según el análisis realizado con la media obtenida se puede comprobar que se ha dado mayor importancia a los aspectos de profesionalización ya que tienen el porcentaje mayor de 19%, y se ha descuidado en cierta forma el aspecto de la organización y la formación-planificación ya que tiene un porcentaje de 18.3% siendo el menor de los tres aspectos.

El profesor John Elliot, (1930) al respecto resalta que no se debe descuidar el aspecto de la formación y capacitación profesional y que el docente debe asumir su rol con responsabilidad y cumplirlo en los diferentes contextos, teniendo presente que la acción educativa es un proceso.

Al hablar de la persona en el contexto formativo según las tablas estadísticas se evidencia en los docentes lo siguiente:

Que percibe con facilidad los problemas de los estudiantes, que desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.

Se Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante y ante los problemas de los estudiantes les es fácil comprenderlas-os y ayudarles en su solución. .

Se Identifica a estudiantes con necesidades educativas especiales, entre otros.

Al hablar de la organización según la investigación se constata que en los docentes hay una consciencia de su misión ya que conocen el proceso de la carrera docente propuesto en la LOEI, el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución.

Las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente, afirman que planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales o educativos. Utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico. Valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.

La tarea educativa es otro aspecto de relieve dentro de esta investigación, la misma que se evidencia en los docentes según afirman cuando:

Analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato y los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza.

Conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa. Conocen técnicas básicas para la investigación en el aula. Plantean ejecutan y hacen el seguimiento de proyectos educativos. Cuando realizan el proceso evaluativo que incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa sin descuidar las destrezas con criterio de desempeño en sus respectivas asignaturas. Cuando diseñan planes de mejora de la propia práctica docente, integrando estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.



El docente debe conocer muy de cerca los avances tecnológicos y científicos que tiene que manejar. Son muy valiosos los perfiles que motivados por la OEI han elaborado los países acerca del perfil docente.

### 3.3. Los cursos de formación

La formación del docente en el siglo actual es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental de los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del docente es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

En las tablas que están expuestas a continuación se puede palpar la realidad de los docentes en cuanto a la participación en cursos de formación.

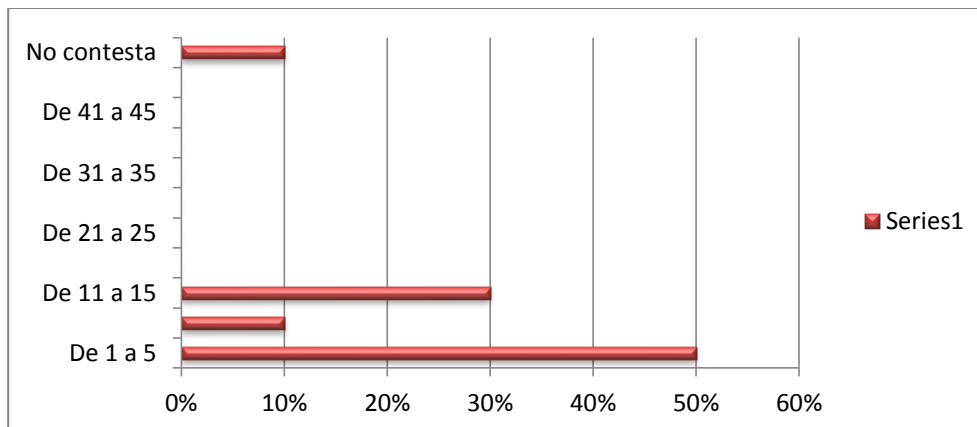
**Tabla N°17: Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	10	50%
De 6 a 10	2	10%
De 11 a 15	6	30%
De 16 a 20	0	0%
De 21 a 25	0	0%
De 26 a 30	0	0%
De 31 a 35	0	0%
De 36 a 40	0	0%
De 41 a 45	0	0%
De 46 a 50	0	0%
No contesta	2	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 17**



En la tabla N°17, el 50% de docentes afirman haber asistido en estos dos últimos años de 1 a 5 cursos, el 30% de 11 a 15 cursos, el 10% de 6 a 10 cursos y el otro 10% no contesta, por lo que se denota que si existe en la mitad del personal docente entrevistado el deseo de capacitarse en los últimos años.

La capacitación docente no consiste simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

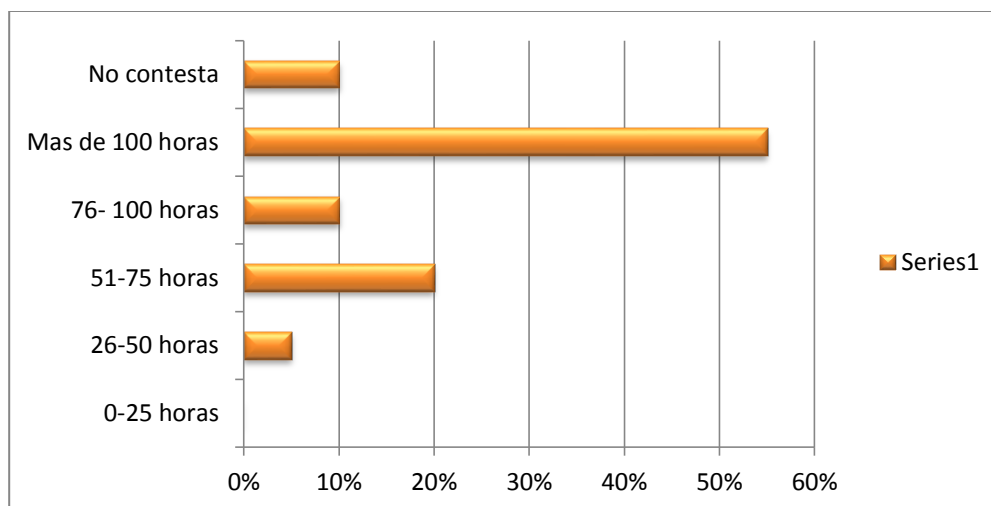
Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo.

**Tabla N°18: Totalización en horas**

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	0	0%
26-50 horas	1	5%
51-75 horas	4	20%
76- 100 horas	2	10%
Mas de 100 horas	11	55%
No contesta	2	10%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 18**

En la tabla N°18, el 55% ha seguido cursos de más de 100 horas, el 20% de 51 a 75 horas, el 10% de 76 a 100 horas, el 10% no contesta y el 5% de 26 a 50 horas. Con estos porcentajes se puede deducir que los cursos en los que los docentes han participado tienen una duración válida y un buen fundamento teórico que favorecen su formación.

La capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento clave es el desarrollo humano.

La formación es una necesidad reconocida en todas partes, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión. Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente de adultos en activo o en paro, de carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas.

Las principales características de estas enseñanzas son su organización fuera del marco del sistema oficial reglado, su flexibilidad tanto en los programas de estudio

como en su organización, la descentralización de la oferta más allá de las grandes ciudades y la diversidad de organismos que realizan estas actividades formativas.

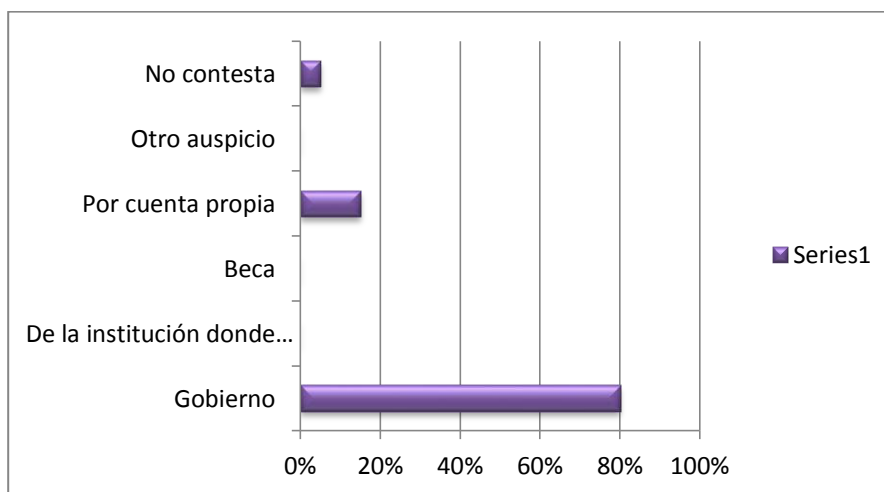
**Tabla N°19: Los cursos los hizo con el auspicio de:**

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	16	80%
De la institución donde labora	0	0%
Beca	0	0%
Por cuenta propia	3	15%
Otro auspicio	0	0%
No contesta	1	5%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 19**



En la tabla N° 19, el 80% de docentes afirman que los cursos que realizaron fueron auspiciados por el gobierno, el 15% por cuenta propia y el 5% no contesta.

Según este porcentaje bastante elevado se puede deducir que el gobierno si está preocupado de la formación docente y esto da validez a la LOEI, capítulo 4, artículo 10, literal A, afirma que “*Todos los docentes tienen derecho a recibir por parte del estado un*

*proceso de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico según sus necesidades”.*

Sin embargo, como se puede ver solamente existe una cantidad limitada de docentes que son beneficiados, se piensa que es porque los cursos que organiza el gobierno tienen un número determinado de participantes por lo que no todos pueden acceder a ellos. Sin embargo una cantidad mínima afirma que busca por cuenta propia su capacitación. Lo que hace pensar que por parte de los docentes si existe la necesidad de capacitarse, de prepararse, únicamente necesitan más apoyo por parte del Estado.

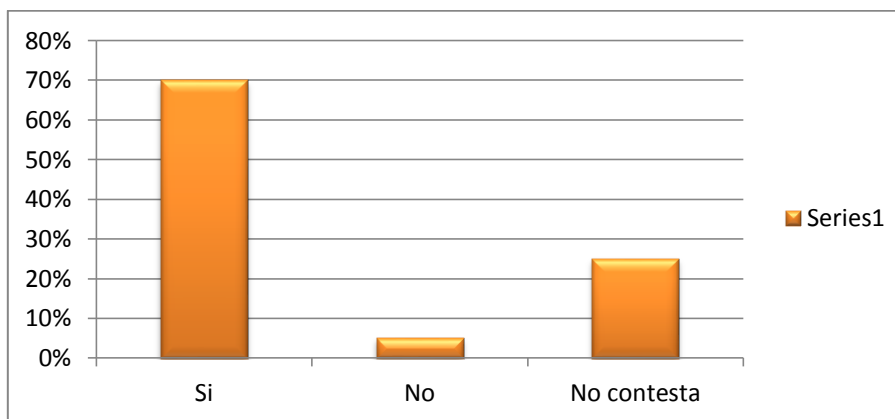
**Tabla N°21: Importancia de la capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	70%
No	1	5%
No contesta	5	25%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 21**



En la tabla N° 21 el 70% de docentes afirman la importancia de la capacitación, el 25% no contesta y el 5% dice que la capacitación no tiene importancia.

Para el 70% de docentes la capacitación tiene importancia como se subraya en la tabla anterior y esta capacitación no comprendida simplemente con el actualizar y usar conocimientos, sino la manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo,

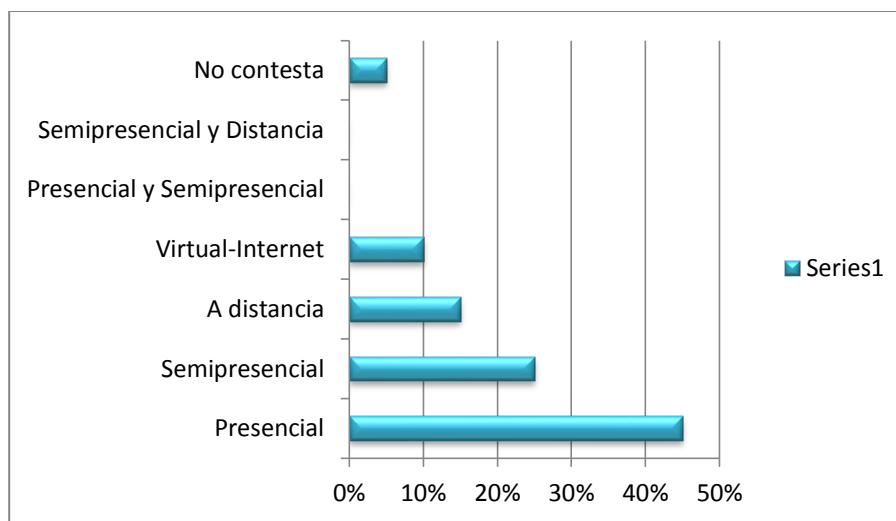
La capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento clave es el desarrollo humano.

**Tabla N°22: Modo de capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	9	45%
Semipresencial	5	25%
A distancia	3	15%
Virtual-Internet	2	10%
Presencial y Semipresencial	0	0%
Semipresencial y Distancia	0	0%
No contesta	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Fuente: Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 22**

En la tabla N°22 el 45% los docentes afirman que les gustaría la capacitación presencial, el 25% semipresencial, el 15% a distancia y el 5% no contesta, y estas respuestas se debe a la mayor comprensión y cercanía con el capacitador que tiene la modalidad presencial.

Según otros autores, además la formación docente debe comprender dos grandes momentos de preparación cognitiva: Un momento de iniciación o apropiación personal, el cual busca que el docente apropie la tecnología para la productividad individual, y un segundo momento: de profundización o apropiación profesional, el cual busca que las competencias logradas en el momento de apropiación personal, sean transferidas a los procesos de enseñanza-aprendizaje, favoreciendo la generación de nuevas estrategias que modifican las prácticas en el acto educativo.

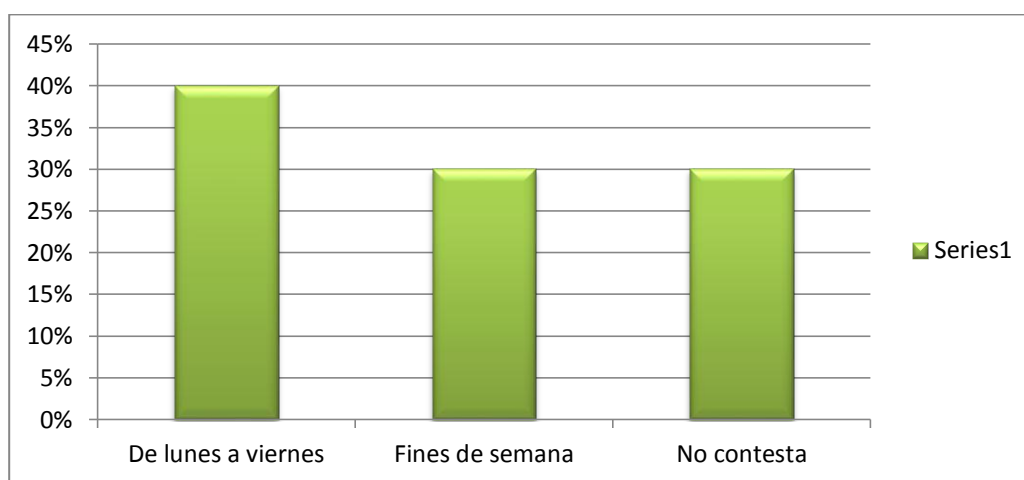
Muchos docentes prefieren la capacitación presencial a pesar de que interfiera en las tardes o jornadas de descanso pero es por la facilidad para el intercambio de ideas y la participación que enriquece el conocimiento, también se ha visto que la capacitación semipresencial y a distancia o vía internet son importantes pero para acceder a estas es necesario que el participante tenga una autodisciplina o de lo contrario, no habrá un aprendizaje significativo.

**Tabla N°23: Horarios de capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes.	8	40%
Fines de semana.	6	30%
No contesta.	6	30%
Total	20	100

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 23**

En la tabla N°23 el 40% de docentes dicen que les gustaría la capacitación de lunes a viernes, el 30% los fines de semana y el otro 30% no contesta, y esto se debe a que en su gran mayoría son padres de familia que tratan de pasar por lo menos el fin de semana todos reunidos.

Es importante tener en cuenta siempre hay que estudiar. Aprender lleva tiempo y supone dedicación y esfuerzo.

El horario de capacitación es muy importante, la mayoría de docentes prefieren que sea entre semana de Lunes a Viernes, aun sabiendo que tienen que estar cansados de la jornada de trabajo y tienen que sacrificar el tiempo de su descanso, otros en cambio prefieren fin de semana porque es más tranquilo, y puede haber mayor disponibilidad para una comprensión.



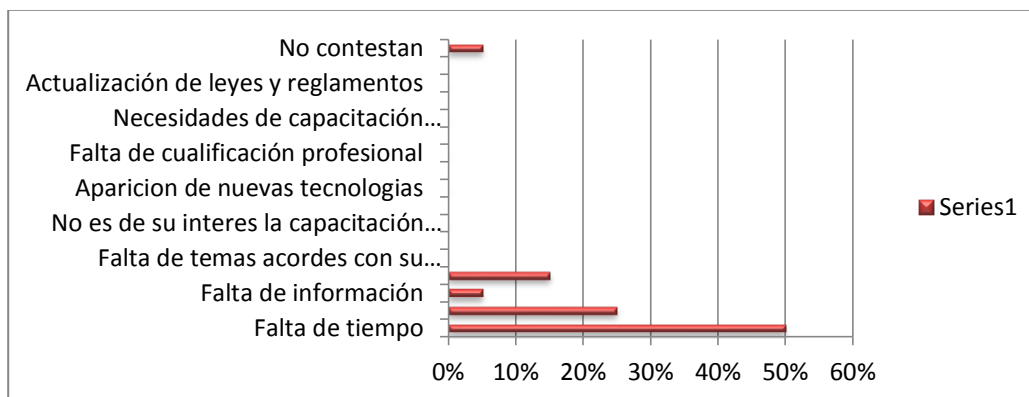
**Tabla N°24: Obstáculos para la capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo.	10	50%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	5	25%
Falta de información.	1	5%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución.	3	15%
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0%
No es de su interés la capacitación profesional.	0	0%
Aparición de nuevas tecnologías.	0	0%
Falta de cualificación profesional.	0	0%
Necesidades de capacitación continua y permanente.	0	0%
Actualización de leyes y reglamentos.	0	0%
No contestan	1	5%
<b>Total</b>		<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 24**



En la tabla 24, el 50% de docentes afirman que un obstáculo para asistir a la formación es la falta de tiempo, el 25% por el alto costo de los cursos, el 15% por la falta de apoyo por parte de las autoridades, el 5% dice que por falta información y el otro 5% no contesta.

Como ya se ha analizando, la capacitación es necesaria especialmente en la sociedad actual que está inmersa en un cambio acelerado de conocimientos y de procesos culturales y productivos. Eso hace que se requiera una formación más prolongada y más versátil, de forma que la persona sea capaz de adaptarse a las exigencias de cada momento y a nuevas situaciones.

Sin embargo, la *falta de tiempo* constituye el mayor obstáculo para que se lleve a cabo una debida capacitación, ya que la mayoría de docentes son padres de familia y tienen necesariamente que dedicar tiempo a sus hijos. El ME es el responsable directo de la capacitación, sin embargo debido a algunos factores, se conoce que son los mismos docentes quienes tienen que costearse los cursos que en forma general algunos son costosos. También la falta de conocimiento constituye un obstáculo para una debida la capacitación.

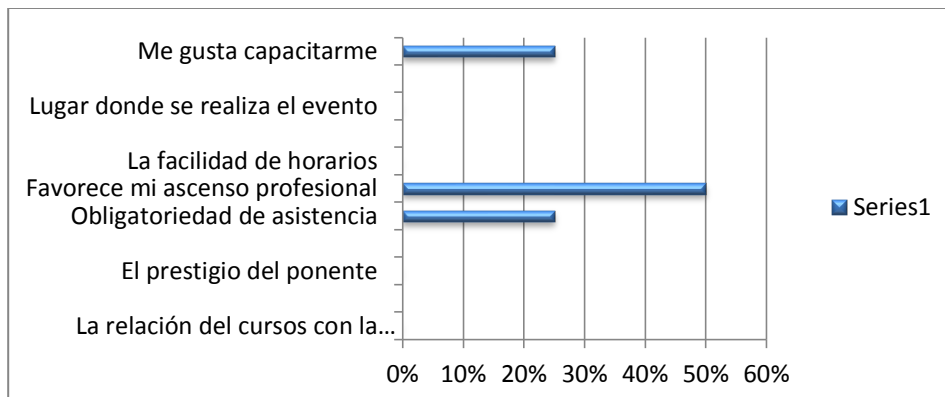
**Tabla N°25: Motivos para capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente.	0	0%
El prestigio del ponente.	0	0%
Obligatoriedad de asistencia.	5	25%
Favorece mi ascenso profesional.	10	50%
La facilidad de horarios.	0	0%
Lugar donde se realiza el evento.	0	0%
Me gusta capacitarme.	5	25%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario " 26 de Febrero"

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 25**

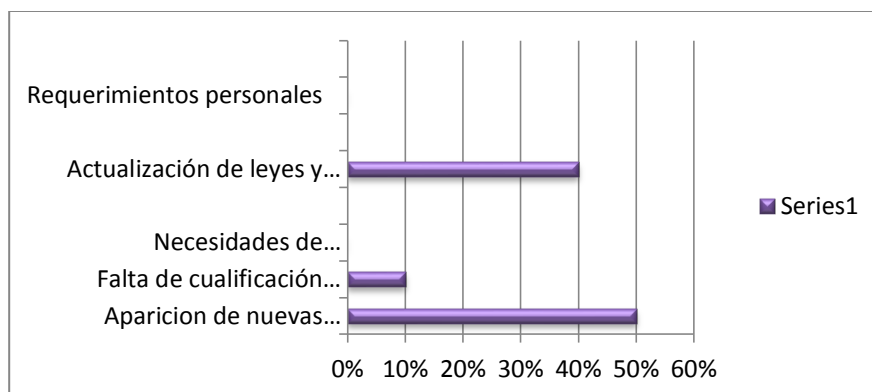


En la tabla N°25, el 50% de docentes dicen que asisten a la capacitación porque favorece su ascenso profesional, El 25% por la obligatoriedad de asistencia y el otro 25% porque le gusta capacitarse.

El ascenso personal es la gran oportunidad que puede tener una persona, fruto de su esfuerzo, es una oportunidad de progreso laboral, muchos docentes invierten todas sus energías en busca de este ascenso y como se puede ver en el gráfico para la mayor parte de docentes es una de sus motivaciones principales para asistir a capacitaciones. Otros asisten a las capacitaciones simplemente por obligación ya que si no lo hacen serán despedidos de sus empleos, o tal vez por miedo a la sanción que les vendrá encima si no asisten. Pero también hay otro grupo de docentes que es este caso es la minoría que le gusta capacitarse, aprender para luego poder enseñar.

**Tabla N°26: Motivos para impartir la capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías.	10	50%
Falta de cualificación profesional.	2	10%
Necesidades de capacitación continua y permanente.	0	0%
Actualización de leyes y reglamentos.	8	40%
Requerimientos personales.	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 26**

En la tabla N°26, el 50% de profesionales afirman que se imparte la capacitación por la aparición de nuevas tecnologías, el 40% por la actualización de leyes y reglamentos y el 10% por la falta de cualificación personal.

La tabla N°26 complementa a la anterior, aquí se puede ver que existen motivos para buscar una capacitación adecuada, entre lo que sobresale la aparición de nuevas tecnologías que hace necesaria y hasta urgente una capacitación de los docentes para poder comprenderlas y utilizarlas convenientemente. La parte Legal también aparece un aspecto importante para los docentes del colegio, ya que es propiamente lo que se debe conocer para practicar, y la cualificación personal también constituye un aspecto importante aunque en menos cantidad pero es necesario estar siempre preparado.

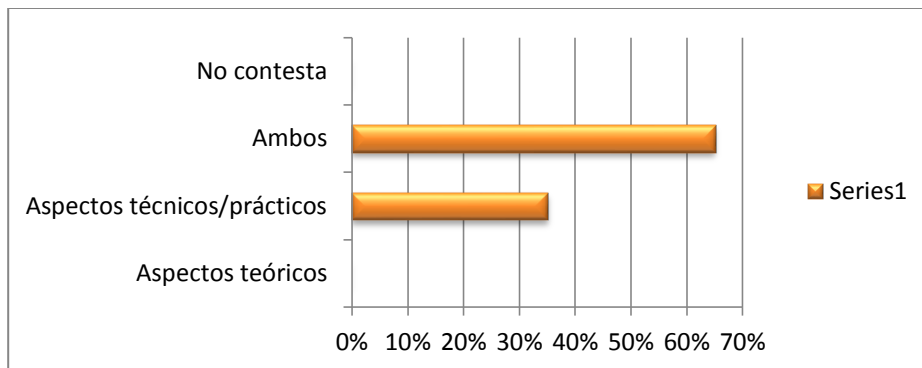
**Tabla N°27: Aspectos importantes en una capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos.	0	0%
Aspectos técnicos/prácticos.	7	35%
Ambos.	13	65%
No contesta.	0	0%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario " 26 de Febrero"

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 27**



En la tabla N°27, con respecto a la capacitación el 65% de docentes consideran que lo más importante son los aspectos teóricos y prácticos, el 35% consideran que lo más importante son los aspectos técnicos / prácticos.

La mayoría de docentes que participaron en la investigación consideran que en una capacitación es necesario tomar en cuenta los aspectos teóricos ya que es donde se fundamenta el tema y estos deben ser sólidos y consistentes, pero también es importante el aspecto práctico ya que es donde se va a poner en práctica la teoría aprendida.

**Tabla N°28: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15%
No	16	80%
No contesta	1	5%
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

En la tabla N°28, el 80% de docentes afirman que la institución no propicia cursos en los últimos años, mientras que el 15% dicen que sí.

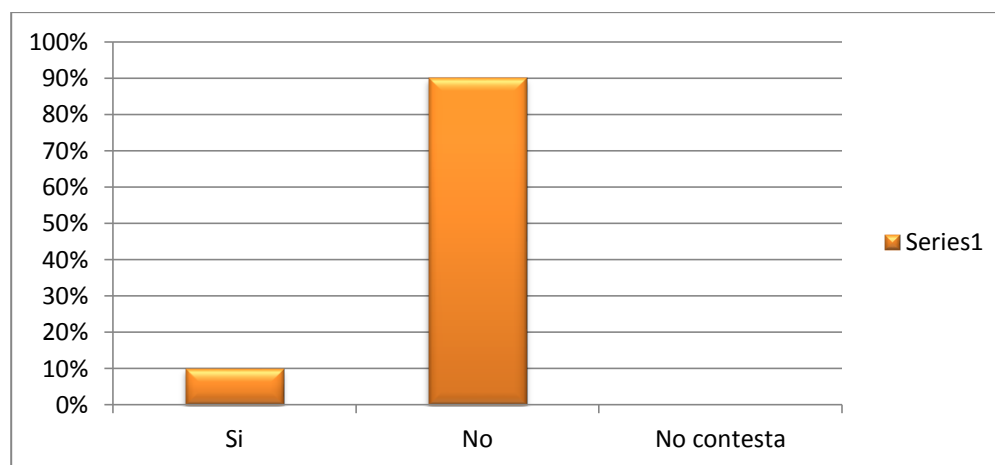
**Tabla N°29: La institución en la que labora está propiciando cursos**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	10%
No	18	90%
No contesta		
Total	20	100%

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 29**



En la tabla N°29, los docentes el 90% afirman que desconocen que la institución este propiciando cursos de formación, y el 10% dicen que si tienen conocimiento que la institución está propiciando cursos de formación.

El ME como ya se dijo anteriormente es el responsable directo de la capacitación en los establecimientos fiscales, mientras los particulares católicos tienen el apoyo directo de la CONFEDEC (Confederación de Establecimientos Particulares) pero lamentablemente como se puede ver en la tabla 28 y 29 en la institución educativa donde se hizo la investigación no ha existido un empeño de propiciar cursos de capacitación para los docentes y se desconoce si actualmente por parte de los directivos se gestionará alguno.

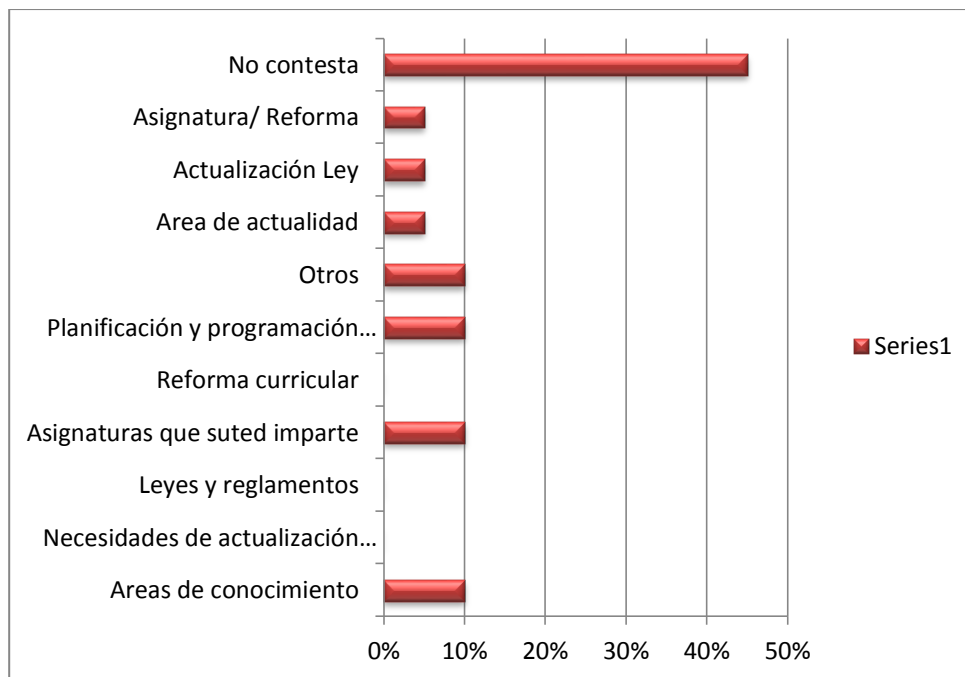
**Tabla N°30: Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento**

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento.	2	10%
Necesidades de actualización curricular.	0	0%
Leyes y reglamentos.	0	0%
Asignaturas que usted imparte.	2	10%
Reforma curricular.	0	0%
Planificación y programación curricular.	2	10%
Otros.	2	10%
Área de actualidad.	1	5%
Actualización Ley.	1	5%
Asignatura/ Reforma.	1	5%
No contesta	9	45%
	0	100,0

**Fuente:** Encuesta directa dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “ 26 de Febrero”

**Elaborado por:** Lcda. Sor Marlene Garcés

**Gráfico N° 30**



En la tabla N°30, el 45% de docentes no contestan, el 10% manifiesta que los cursos que realiza la institución son en área de conocimiento, en planificación y programación

curricular y otros. El 5% afirma que los cursos también se dan en áreas de actualidad, ley y reforma.

Todos los docentes que son los responsables directos de la formación académica deben someterse a procesos de capacitación y retroalimentación, la misma que deben realizar en varias áreas de conocimiento, en planificación y programación curricular que es el principal aspecto en la educación. Otros de los temas de importancia son áreas de actualidad, como son la ley y reforma.

La capacitación docente constituye el punto de partida para mejorar la calidad educativa por lo mismo debe ser asumida con responsabilidad por los docentes, no como camisa de fuerza



## **CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION.**

#### 4.1 Datos informativos:

##### Tema:

“Capacitación docente en TEORIAS DEL APRENDIZAJE con el fin de mejorar la gestión pedagógica y la calidad educativa.”

1.1.1. *TIPO DE PROPUESTA:* DE CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA

1.1.2. *INSTITUCIÓN RESPONSABLE:* Colegio Nacional “26 de Febrero”

1.1.3. *COBERTURA POBLACIONAL:*

- *Beneficiarios directos:* 20 docentes

1.1.4. *COBERTURA POBLACIONAL:*

- *Cantón:* Paute
- *Provincia:* Azuay

1.1.5. *FECHA DE INICIO:* 08 de marzo del 2014

1.1.6. *FECHA DE FINAL:* 03 de mayo del 2014

1.1.7. *FUENTES DE FINANCIAMIENTO:*

- Aporte de la CONFEDEC
- Aporte de la Unidad “San José de Paute”

1.1.8. *PRESUPUESTO:* USD 300,00

1.1.9. *PARTICIPANTES DE LA PROPUESTA:*

*Director:* Mg. Esterfilia Cevallos

*Prof.* Lcda. Hna. Marlene Elizabeth Garcés

##### Modalidad de estudios

Semipresencial

##### Duración del curso

60 horas

##### Objetivos

###### 1.2. General:

Capacitar a los docentes en TEORIAS DE EL APRENDIZAJE con el propósito de aplicarlos en la comprensión y evaluación de los procesos educativos y mejorar la gestión pedagógica.

### 1.3. Específicos:

Conceptualizar cada una de las teorías del aprendizaje.

Identificar los fundamentos básicos de las cuatro principales teorías del aprendizaje.

Explicar las características de las cuatro teorías.

Reconocer algunas implicaciones del proceso de enseñanza-aprendizaje derivadas del estudio de las cuatro teorías.

Aplicar las teorías acorde a las necesidades actuales.







### 4.2 Dirigido a:

#### Nivel formativo de destinatarios

**Nivel 1:** Enfocado en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que permitan a los docentes desenvolverse en el aula.

**Nivel 2:** Dirigido a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3 a 5 años. Permite mejorar el proceso de aprendizaje.

#### Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

-  Computadora
-  Proyector
-  Poligrafiados
-  Pizarra
-  Tizas líquidas
-  Papelotes
-  Marcadores

### 4.3. Breve descripción del curso

MÓDULO UNO: Principales teorías del aprendizaje en la actualidad,

- Tema 1: concepto de teoría del aprendizaje,
- Tema 2: evolución histórica de las principales teorías modernas.

MÓDULO DOS: enfoque conductista

- Tema 1: teorías asociacionistas,
- Tema 2: condicionamiento operante y neo conductismo.

#### MÓDULO TRES: enfoques cognitivos

- Tema 1: teorías cognitivistas,
- Tema 2: teorías cognitivistas. Bruner y Ausubel

#### MÓDULO CUATRO: enfoques constructivistas

- Tema 1: teoría genética de Piaget,
- Tema 2: modelo de aprendizaje sociocultural de Vigotsky,
- Tema 3: aclaraciones sobre el constructivismo.

### 4.3 Contenidos del curso

#### Módulo uno: Principales teorías del aprendizaje en la actualidad

- **Tema 1: Concepto de teoría del aprendizaje.**

#### Teorías del aprendizaje

Según lo define Isabel García, *“el aprendizaje es todo aquel conocimiento que se adquiere a partir de las cosas que nos suceden en la vida diaria, de este modo se adquieren conocimientos, habilidades”*.

Según Patricia Duce “una de las cosas que influye considerablemente en el aprendizaje es la interacción con el medio, con los demás individuos, estos elementos modifican nuestra experiencia, y por ende nuestra forma de analizar y apropiarnos de la información”.

A través del aprendizaje un individuo puede adaptarse al entorno y responder frente a los cambios y acciones que se desarrollan a su alrededor, cambiando si es esto necesario para subsistir.

Las teorías del aprendizaje intentan explicar la forma en la que se estructuran los significados y se aprenden conceptos nuevos.

- **Tema 2: Evolución histórica de las principales teorías modernas.**

En la evolución de las teorías cabe mencionar dos grandes sistemas de la filosofía griega de la Antigüedad: el de Platón y el de Aristóteles, quienes proponen teorías del conocimiento distintas y, en consecuencia, concepciones del aprendizaje diferentes. Sus planteamientos se mueven en el plano de las divergencias entre el idealismo y el realismo.

De Sócrates cabe mencionar su aporte a la filosofía en cuanto a su oposición a los sofistas. Pero las diferencias son profundas, la principal: los sofistas se presentan como “maestros del saber”, Sócrates tan sólo como un hombre que “busca” el saber. Sócrates mantiene el convencimiento de que la verdad existe y que su valor es universal, no sujeta, por tanto, a las variables “opiniones” de los individuos.

Avanzando en el tiempo, el racionalismo moderno, que se inicia con R. Descartes (1596 – 1650), quien plantea que la idea tiene realidad en primer lugar y fundamentalmente como “acto de pensamiento”. Las ideas básicas son innatas. Su origen y su valor no dependen de la experiencia sensible; se fundan únicamente en la facultad de pensar. El sujeto adquiere autonomía y la razón pasa a ser el criterio último de legitimación.

Posteriormente aparece el empirismo inglés (1) del siglo XVIII que planteaba que el conocimiento es una copia o representación de la realidad y, como la “realidad es única y objetiva”, esta es conocida de manera pasiva a través de los sentidos por el individuo, en donde éste sólo tiene que “abrir los ojos y mirar”. A partir de esta concepción, varias teorías se incluyen dentro de esta influencia.

(1)John Locke (1632-1708), George Berkeley (1685 – 1753), David Hume (1711 – 1776), John Stuart Mill (1806 – 1873).

Los inicios de la Psicología de la Educación, a partir de finales del siglo XIX, están marcados por la transición de lo filosófico a lo experimental, empleando nuevos métodos

de investigación por figuras tan importantes como Francis Galton (1822 – 1911), que utilizó por primera vez los test para medir la causa de las diferencias individuales.

Se estudia el desarrollo infantil para abordar la educación del alumno, y se fundan laboratorios para estudios experimentales de la mente.

El proceso de aplicación en la educación de todos los avances en el desarrollo de la nueva rama de la Filosofía, la Psicología, se da en dos postulados o teorías diferentes para entender el proceso de conocer, del aprendizaje: el estructuralismo y el funcionalismo. E. Titchener (1867 – 1927) utiliza el método de introspección para investigar la mente; una clase de autoanálisis con el que se examinan las percepciones y sensaciones más inmediatas. Con estos elementos se extrapolan conclusiones para explicar procesos del conocer como el aprendizaje.

Wilhelm Wundt (1832 – 1920) La mente estructurada para almacenar información en ideas simples, separadas que, por asociación, van formando entidades más complejas.

James William (1842 – 1910) plantea frente al estructuralismo, el funcionalismo.

Retoma del empirismo inglés, la convicción de que la experiencia es el punto de partida para examinar el pensamiento. Pero su visión se aparta del empirismo cuando afirma que las ideas simples no son copias pasivas de los datos del medio, ni las ideas se forman por asociación, sino que son producto del pensamiento y del estudio. Entre el final del siglo XIX y la primera parte del XX, surgen varios autores que han sido considerados dentro de la teoría de aprendizaje llamada conexionista o asociacionista: Ellos entienden los procesos mentales no como elementos estáticos sino como operaciones útiles para adaptarse al medio y sobrevivir.

Thorndike (1874 – 1949), Iván Pavlov (1849 – 1936), Vladimir Bechterev (1857 – 1927), entre otros, son los precursores con sus estudios sobre condicionamiento.

Posteriormente John Watson (1878 – 1958), le pone el sello personal al conductismo con sus opiniones sobre el aprendizaje, aplicando las investigaciones de Pavlov.

Sin embargo este enfoque se impone y divulga a través de muchos estudios y experiencias realizados durante gran parte del siglo XX, gracias a los nuevos aportes que desarrolla Skinner, Mager y otros.

En paralelo, surge la teoría cognitiva a mediados del siglo XX, como reacción que busca una fundamentación centrada en los procesos humanos y no como generalización de la conducta animal para explicar el aprendizaje.

Desde los inicios del desarrollo de esta nueva teoría, con los aportes de la psicología de la Gagné con el procesamiento de la información, y posteriormente con Piaget y la teoría psicogenética, Bruner con su teoría del Desarrollo cognitivo, Ausubel con la teoría del aprendizaje significativo, entre otros.

Propone centrarse en los procesos internos del individuo, la forma de captar la información, a través de la percepción, su comprensión, el lenguaje, la elaboración a través del razonamiento, etc.

La teoría del origen sociocultural de los procesos psicológicos superiores, de Vigotsky y sus desarrollos posteriores, son los aportes de mayor significación y vigencia en numerosas iniciativas educacionales, que han inspirado nuevos diseños curriculares y metodologías didácticas.

Junto a lo anterior, los aportes de Howard Gardner en torno al concepto de inteligencias múltiples y Daniel Goleman con el relevamiento de su concepto de inteligencia emocional en la participación del desarrollo del aprendizaje, han configurado un conjunto de ideas fuerza que impregnan los actuales postulados educativos en la mayor parte del mundo.

El individuo no solamente requiere para sus aprendizajes, de una estructura, un medio natural de entorno, sino que es determinante el papel social para el desarrollo psicológico. Por otra parte, también es necesario mencionar los aportes de Reuven Feuerstein y las teorías de la Modificabilidad Cognitiva y del Aprendizaje Mediado. Finalmente, en nuestros días surge el concepto de constructivismo, que se ha confundido con una teoría del aprendizaje sin serlo, y que también se le atribuye a Vigotsky su paternidad, sin ser efectivo. Pero es necesario examinar, entonces, qué es y cuál es el aporte del constructivismo en la esfera de las teorías del aprendizaje.

## **Módulo dos: enfoque conductista**

- **Tema 1: Teorías asociacionistas**

Según Elina del Carmen Orozco, en su artículo sobre las teorías asociacionistas, también llamada teoría conductista afirma que esta se centra en la conducta observable, su objetivo es conseguir una conducta determinada, para lo cual analiza el modo de conseguirla.

Para la corriente asociacionista no hay nada en el intelecto que no haya pasado por los sentidos. Todos los estímulos son neutros. Los organismos son todos equivalentes. El aprendizaje se realiza a través del proceso recompensa-castigo. El recorte del objeto está dado por la conducta, por lo observable. El sujeto es pasivo y responde a las complejidades del medio.

Lo relevante en el aprendizaje es el cambio en la conducta observable de un sujeto, cómo éste actúa ante una situación particular. No están interesados particularmente en los procesos internos del sujeto debido a que postulan la “objetividad”, en el sentido que solo es posible hacer estudios de lo observable.

Esta teoría posee Dos variantes:

- ♣ Condicionamiento clásico.
- ♣ Condicionamiento instrumental y operante.

Condicionamiento clásico:

Describe una asociación entre estímulo y respuesta contigua, de forma que si sabemos plantear los estímulos adecuados, obtendremos la respuesta deseada.

Condicionamiento instrumental u operante:

Persigue la consolidación de la respuesta según el estímulo, buscando los reforzadores necesarios para implantar esta relación en el individuo. También es un tipo de aprendizaje asociativo que tiene que ver con el desarrollo de nuevas conductas en función de sus consecuencias.

- **Tema 2: Condicionamiento operante y neo conductismo.**

El interés de los neoconductistas radica en el análisis de la conducta misma, más que en el mecanismo neural (las relaciones que se desencadenan mediante uno o varios estímulos) en que se apoya.



Se preocupan todavía por la forma en que se enlazan los estímulos por las respuestas pero no muestran un gran interés por el funcionamiento preciso del mecanismo fisiológico que se encuentra entre el estímulo y la respuesta.

El condicionamiento instrumental y operante persigue la consolidación de la respuesta según el estímulo, buscando los reforzadores necesarios para implantar esta relación en el individuo.

Burrhus Frederic Skinner. (1904. - 1990). Es uno de los autores que desarrolló el conductismo, postulando el conductismo radical, dándole continuidad a través de su formulación como Condicionamiento operante, además de su propuesta de enseñanza programada. Cuando ocurre un hecho que actúa de forma que incrementa la posibilidad de que se dé una conducta, este hecho es un reforzador. "Las acciones del sujeto seguidas de un reforzamiento adecuado tienen tendencia a ser repetidas (si el reforzamiento es positivo) o evitadas (si es negativo). En ambos casos, el control de la conducta viene del exterior". En palabras de Skinner "toda consecuencia de la conducta que sea recompensante o, para decirlo más técnicamente, reforzante, aumenta la probabilidad de nuevas respuestas".

*Teoría del Refuerzo.-* Esta consiste en describir el proceso por el que se incrementa la asociación continuada de una cierta respuesta ante un cierto estímulo, al obtener el sujeto un premio o recompensa (refuerzo positivo). El condicionamiento operante desarrollado a partir de los aportes de Skinner, es la aplicación de la teoría del refuerzo. Al emplear estos principios de forma positiva para estimular un comportamiento optimizado y en el aprendizaje, esta técnica puede tener un gran éxito. Si se aplica desde sus aspectos negativos, es decir, cuando se aplica un castigo como refuerzo negativo, para extinguir o disminuir la frecuencia de una respuesta, además de las implicancias éticas inaceptables, los resultados son poco claros porque se producen comportamientos reactivos emocionalmente, de carga negativa que perturban el aprendizaje e invalidan a la persona.

Sin embargo, si es aplicado en forma correcta, el refuerzo puede modificar con éxito el comportamiento y estimular el aprendizaje. En un contexto clínico, por ejemplo, si el sujeto realiza una tarea de modo satisfactorio, la recompensa o refuerzo positivo ayuda

a su mejoría. Por el contrario, si la tarea no se ejecuta de modo adecuado, no se da recompensa, lo que favorece la desaparición de conductas indeseables.

## **Módulo tres: Enfoques cognitivos**

### **Tema 1: Teorías cognitivistas**

Las teorías cognitivistas sostienen que el aprendizaje se produce a partir de la experiencia, pero, a diferencia del *conductismo*, lo concibe no como un simple traslado de la realidad, sino como una representación de dicha realidad.

Se pone el énfasis, por tanto, en el modo en que se adquieren tales representaciones del mundo, se almacenan y se recuperan de la memoria o estructura cognitiva.

Se realza así, el papel de la memoria, pero no en el sentido tradicional peyorativo que la alejaba de la comprensión, sino con un valor constructivista. No se niega la existencia de otras formas de aprendizaje inferior; pero si su relevancia, atribuyendo el aprendizaje humano a procesos constructivos de asimilación y acomodación.

El cognitivismo abandona la orientación mecanicista pasiva del conductismo y concibe al sujeto como procesador activo de la información a través del registro y organización de dicha información para llegar a su reorganización y reestructuración en el aparato cognitivo del aprendiz. Aclarando que esta reestructuración no se reduce a una mera asimilación, sino a una construcción dinámica del conocimiento

A diferencia de las posiciones asociacionistas:

- ✓ no se trata de un cambio solo cuantitativo (en la probabilidad de la respuesta), sino cualitativo (en el significado de esa respuesta);
- ✓ no es un cambio originado en el mundo externo, sino en la propia necesidad interna de reestructurar nuestros conocimientos, o de corregir sus desequilibrios;
- ✓ no cambian los elementos aislados (estímulos y respuestas), sino las estructuras de las que forman parte (teorías y modelos);
- ✓ no es un cambio mecánico, sino que requiere una implicación activa, basada en la reflexión y la toma de conciencia por parte del alumno.

Este cambio, del *conductismo al cognitivismo*, no se realiza de manera radical ni da como resultado una teoría unívoca; más bien supone una "atmósfera" en la que surgen planteamientos de transición de uno a otro paradigma, enfoques dentro del ámbito del Procesamiento de la información, núcleo fundamental del cognitivismo.

## **Tema 2: teorías cognitivistas Bruner y Ausubel**

Bruner, 1915. Plantea su Teoría de la Categorización, en la que coincide con Vigotsky en resaltar el papel de la actividad como parte esencial de todo proceso de aprendizaje. Sin embargo Bruner añade, a la actividad guiada o mediada en Vigotsky, que la condición indispensable para aprender una información de manera significativa, es tener la experiencia personal de descubrirla.

Para ello, los alumnos, cuando sea posible, han de representar los contenidos según diferentes categorías o formas: "enactiva" – icónica – simbólica.

La representación de la información se puede hacer mediante un conjunto de operaciones motoras o acciones apropiadas para alcanzar cierto resultado (representación "enactiva" o en acto), mediante una serie de imágenes mentales o gráficas sin movimiento, más o menos complejas, basadas en datos percibidos o imaginados que representan un concepto sin definirlo cabalmente (representación icónica), y mediante una serie de proposiciones lógicas derivadas de un sistema simbólico gobernado por reglas o leyes para transformar las proposiciones (representación simbólica); es decir, los lenguajes, que son el instrumento que se convierte con rapidez en el preferido, aunque se siga manteniendo la capacidad de representar el conocimiento de forma "enactiva" e icónica.

Bruner plantea que los profesores deberían variar sus estrategias metodológicas de acuerdo al estado de evolución y desarrollo de los alumnos. Así, decir que un concepto no se puede enseñar porque los alumnos no lo entenderían, es decir que no lo entienden como quieren explicarlo los profesores.

Además de esta característica en espiral o recurrencia, con el fin de retomar permanentemente y profundizar en los núcleos básicos de cada materia, el aprendizaje debe hacerse de forma activa y constructiva, por "descubrimiento", por lo que es fundamental que el alumno aprenda a aprender. El profesor actúa como guía del alumno

y poco a poco va retirando esas ayudas (andamiajes) hasta que el alumno pueda actuar cada vez con mayor grado de independencia y autonomía.

Un supuesto beneficio del descubrimiento es que fomenta el aprendizaje significativo.

DAVID P. AUSUBEL, 1918. Fue influenciado por los aspectos cognitivos de la teoría de Piaget, y planteó su Teoría del Aprendizaje Significativo por Recepción, en la que afirma que el aprendizaje ocurre cuando el material se presenta en su forma final y se relaciona con los conocimientos anteriores de los alumnos. Desarrolló modelos instruccionales basados en estructuras cognitivas.

Se distingue de otros autores que destacan el hecho de que el aprendizaje debe construirse a partir de las relaciones sistemáticas que se establezcan entre conocimientos nuevos y previos. En efecto, Ausubel pone el acento en que la transmisión verbal es el vehículo normal y ordinario de proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para explicar su teoría, Ausubel clasifica los aprendizajes a partir de dos criterios: uno referido al producto del aprendizaje, y otro referido al proceso de aprendizaje.

En cuanto al proceso de aprendizaje, se refiere a las estrategias por las que el alumno o recibe la información de otro o la descubre por sí mismo. Ninguna estrategia de instrucción lleva necesariamente a un tipo de aprendizaje, como defendió inicialmente Bruner al condicionar la significatividad al descubrimiento.

Así, el aprendizaje fruto de la recepción y del descubrimiento, puede ser significativo o memorístico dependiendo de las condiciones en que suceda, que estarían localizados en las zonas A, B, C o D de la figura siguiente.

Las condiciones para que el aprendizaje sea significativo, serían las siguientes:

1. El alumno ha de mantener una cierta predisposición inicial hacia lo que se le enseña. Por ello, son necesarias estrategias motivadoras que provoquen su atención.
2. El alumno debe poseer los conocimientos previos adecuados para poder acceder a

los conocimientos nuevos. En este sentido, se precisa estrategias metodológicas que activen los conceptos previos, en especial los Organizadores Previos. Estos organizadores pueden ser Expositivos, proporcionando inclusive donde integrar la información nueva, cuando el alumno tiene poco conocimiento de esta; Comparativos, en que se introduce el nuevo material estableciendo analogías entre lo nuevo y lo conocido, cuando la información nueva es más familiar para el estudiante.

3. Los contenidos informativos que se van a procesar, han de presentarse estructurados, formando cada bloque de estos contenidos un Organizador Secuencial. Las estrategias de estructuración del contenido conllevan el uso de un vocabulario y terminología adaptados al alumno, el establecimiento de relaciones potentes entre todos los conceptos y la concreción y aplicación de lo conceptual a situaciones reales y cercanas al mundo experiencial del alumno.

Las fases, con sus estrategias, propias del aprendizaje significativo, seguirán esta secuencia:

Fase.

Predisposición inicial: Recepción activa.

Activación de conocimientos previos

Estructuración de conocimientos nuevos.

Estrategia.

Atención y Motivación.

Organizadores Previos.

Organizadores Secuenciales.

En síntesis, Ausubel diseña una teoría del aprendizaje escolar que siendo la construcción de significados el elemento clave de todo el proceso. Para ello, los contenidos que hay que aprender, han de ser potencialmente significativos; es decir, han de poder relacionarse de manera estructurada con los esquemas u organizadores de conocimientos previos.

## **Módulo cuatro: Enfoques constructivistas.**

- **Tema 1: Teoría genética de Piaget**

En la última mitad del siglo XIX, el psicólogo suizo Jean Piaget concibió un modelo que define la forma en que los seres humanos confieren un sentido a su mundo al obtener y organizar la información. Revisaremos con cuidado las ideas de Piaget porque proporcionan una explicación del desarrollo del pensamiento de la infancia a la vida adulta.

Piaget, sostiene que el desarrollo se basa esencialmente en el proceso de adquisición del conocimiento. Por ello, a esta teoría, también, se le conoce como Epistemología Genética que significa el desarrollo de diversos modos de conocer el mundo exterior.

Derivo sus teorías a partir de observaciones extensas y detalladas sobre la conducta espontánea de los niños: así como las respuestas de estos a preguntas y problemas que el investigador les presentaba para el, los niños: tratan de entender su mundo al actuar de forma activa con objetos y personas, y, los cambios del desarrollo se consideran como producto de la actividad del niño; curiosidad, búsqueda, resolución de problemas, y una estructura y significado impuestos al medio ambiente.

Según Piaget, los niños utilizan los procesos de la construcción y la invención. Es decir, intentan activamente comprender sus experiencias y entender lo que sucede y al hacerlo construye e inventan ideas y conductas que nunca han visto. Por ejemplo el niño típico de 7 años entiende que un conjunto de varillas de diferentes longitudes o unos conjuntos de tazas de diferentes diámetros pueden ordenarse en series de acuerdo a su longitud o diámetro. El niño típico de 5 años no comprende esto, pero cuando tenga 7 años si lo entenderá, aun cuando no haya visto antes esa disposición o ningún adulto se lo haya dicho.

Piaget explica que la conducta y pensamientos de todos los individuos pasa por etapas definidas en las cuales su secuencia no varía ni se omite ninguna de ellas; pero al momento de presentación de cada etapa varía de una a otra haciendo que la demarcación por la edad sea solo una aproximación. Cada etapa se basa en la etapa anterior y a su vez, constituye la base para la etapa posterior cada una de estas tiene muchas facetas.

Según Piaget la representación personal (esquema) del mundo se hace más compleja, absoluta y realista en cada etapa del desarrollo. Afirma que las etapas se diferencian no

solo en cuanto a la cantidad de información adquirida en cada etapa, sino también en relación con la calidad del conocimiento y la comprensión de la misma.

Piaget predijo, que la naturaleza del organismo humano consiste en adaptarse a su ambiente, lo cual hace un proceso activo, y no pasivo.

### *ETAPAS DEL DESARROLLO DE PIAGET*

Piaget estableció que las personas pasan por 4 estadios o periodos diferenciales a la vez mostraba su interés por conocer los tipos de pensamiento u operaciones mentales que tú u otras personas utilizan en el momento de resolver un determinado tipo de problemas. Piaget no enfatiza en los contenidos, sino más bien en las operaciones o acciones mentales. Por ejemplo: algunos problemas los hemos resuelto mediante el pensamiento abstracto, pero si de repente nos preguntan ¿Cuántos días quedan para finalizar el año?, comenzamos a contar con auxilio de nuestros dedos, volviendo así a métodos primitivos anteriormente usados. Pasemos entonces a conocer las etapas:

#### 5.1) SENSORIO MOTRIZ (0-2años):

La primera etapa del desarrollo cognitivo de Piaget, es la que denomina como sensorio-motora en la misma hay ausencia de función simbólica, por lo tanto el lactante no presenta ni pensamientos ni actividad vinculada a representaciones que permitan evocar las personas o los objetos ausentes.

Piaget destaca la importancia de esta primera etapa: ". el desarrollo mental durante los primeros 18 meses es particularmente rápido y de importancia especial, porque el niño elabora a ese nivel el conjunto de las subestructuras cognoscitivas que sirvan de punto de partida a sus construcciones perspectivas e intelectuales ulteriores, así como cierto número de reacciones afectivas elementales, que determinaran de algún modo su afectividad subsiguiente."

La inteligencia senso-motora existe antes del lenguaje, es por lo tanto una inteligencia práctica. De todas formas el niño va construyendo un complejo sistema de esquemas de asimilación y organizando lo real según un conjunto de estructuras espacio-temporales y causales. Dada la falta de lenguaje y función simbólica, esas construcciones se basan exclusivamente en percepciones y movimientos.

*Estadio 1:* comprende el primer mes de vida del individuo.

El organismo es activo, está presente en las actividades globales y espontáneas, cuya forma es rítmica.

Los reflejos del recién nacido (succión, reflejo palmar) dan lugar al ejercicio reflejo, ósea una consolidación por ejercicio funcional.



*Estadio 2:* comprende del primer mes hasta los cuatro meses.

El logro de este estadio es la formación de las primeras estructuras adquiridas: los hábitos. El hábito procede de los reflejos, pero no es aun inteligencia. Un hábito elemental se basa en un esquema Estadio 1: senso-motor de conjunto, pero no existe, desde el punto de vista del sujeto, diferenciación entre los medios y los fines.

Surgen las primeras coordinaciones motrices:

Intersensoriales: se instaura las primeras respuestas de atención.

Sensorio-motora: orientación al sonido y control visual.

Comienza a integrarse la información sensorial, la cual es requisito para la elaboración de esquemas de representación.

*Estadio 3:* va desde el cuarto mes hasta los ocho meses.

Es en este momento que se presenta en el niño la coordinación entre la visión y la aprehensión. Implican la repetición de acciones que incluyen a los objetos (referido a la



acción del bebé sobre el medio ambiente). Ej: Chupar objetos, hacer sonar un sonajero colgado en la cuna, etc.; lo cual constituye una reacción circular.



### **Bebe succionando sus dedos.**

*Reacción circular:* es un hábito naciente, sin finalidad previamente diferenciada de los medios usados.

A esto, Piaget afirma que basta con suspender un nuevo juguete sobre el niño para que este busque el cordón lo que constituye un principio diferenciación entre el fin y el medio. Ante esta situación el autor dice que estamos frente al umbral de la

inteligencia.

*Estadio 4:* comprende desde los ocho hasta los doce meses.

Se observa actos mas completos de inteligencia practica, y tiene lugar tres logros significativos:

- 1) Se acentúa la atención a lo largo que ocurre en el entorno.
- 2) Aparece la intencionalidad.
- 3) Se dan las primeras coordinaciones de tipo instrumental, medios, fines.

Los esquemas sensorio-motores no tratarán de reproducir un afecto causado al azar, si no de disponer de los medios adecuados para conseguir el objetivo propuesto.

Los esquemas de representación empiezan a coordinarse y a facilitar la comprensión de las relaciones entre objetos y hechos, permitiéndole al niño, saber que va ocurrir, (por ejemplo: el niño toma la mano del adulto y la lleva hacia el objeto que quiere alcanzar).

*Estadio 5:* va desde los doce hasta los dieciocho meses.

Aquí se le suma a la conducta del niño una reacción esencial: la búsqueda de medios nuevos por diferenciación de los esquemas conocidos.

Probando ".a ver que pasa.", el niño elabora esquemas prácticos instrumentales cada vez más movibles y reversibles.

Ej.: Dejar caer un objeto a la derecha, luego hacia adelante y después hacia atrás). Conducta explorada con acciones intencionales.

*Estadio 6:* va desde los dieciocho hasta los veinte cuatro meses.

Este es el último estadio de la etapa senso-motora, y la transición hacia el periodo siguiente,

El niño es capaz de encontrar medios nuevos, ya no solamente por tanteo exteriores o materiales, sino por combinaciones interiorizadas, que desembocan en una comprensión repentina (discernimiento).

Los esquemas de acción aportan el primer conocimiento sensorio-motor de los objetos como son desde el punto de vista perceptivo y que pueden hacerse con ellos en el plano motor.

Los progresos sensorio-motores adquieren una nueva dimensión: la capacidad de representación, multiplica las posibilidades de experimentar en el medio de inteligencia, opera con representaciones, anticipando los efectos y sin necesidad de actuar.

## 5.2) PREOPERACIONAL (2-7años):

Es la etapa comprendida entre los dos y los siete años. Es el momento en el cual comienzan a aparecer las acciones que son realizadas mentalmente, constituyéndose como la etapa que es tránsito hacia la actitud intelectual lógica y representacional, pero con objetos concretos de la realidad. El estudio preoperacional se divide en dos subetapas:

5.2.1) Subetapa Simbólica: comprende de los dos a los cuatro años y presenta las siguientes características:

*-Representaciones simbólicas:* se da de la presencia de las primeras representaciones simbólicas, es decir, esta en la capacidad para formar y usar símbolos, como las palabras y las imágenes, es por eso, que en este momento el niño ha incrementado su

repertorio léxico (vocabulario) y además ya realiza sus primeras representaciones gráficas.

*-Uso intencionado del lenguaje:* es un logro muy importante en esta etapa porque el infante frente al mundo social y al mundo de sus representaciones interiores (imágenes, hechos o sucesos incorporados por el), necesita de un intercambio y comunicación permanente con los sujetos que lo rodean.

*-Egocentrismo:* es una de las características más representativas de este periodo. ¿y que es el egocentrismo? es la percepción del mundo y las experiencias de los demás, exclusivamente desde su propio punto de vista, esto significa que los niños asumen que los demás comparten sus sentimientos, sus reacciones y perspectivas. Esta cualidad se aprecia en el infante conjuntamente con su característico animismo, tendencia a concebir las cosas como si estuvieran vivas y llenas de intenciones. Ejemplo de intencionalidad: "las nubes caminan porque llevan lluvias", "la luna me persigue porque me quiere".

#### APARICIÓN DE LA FUNCIÓN SIMIÓTICA

A partir del segundo año aparece un conjunto de conductas que implica la evocación representativa de un objeto o acontecimiento ausente, lo cual supone la construcción o el empleo de significantes diferenciados.

Al menos cinco de esas conductas pueden distinguirse:

1º IMITACIÓN DIFERIDA.- Se inicia en ausencia del modelo.

Por ejemplo: una niña que ve a un amiguito tener un berrinche (lo cual es nuevo para ella), pero un par de horas después de su marcha, imita la escena riéndose; esta imitación diferida constituye un comienzo de representación, y el gesto imitador, un inicio significativo diferenciado.

2º JUEGO SIMBÓLICO.- En el caso del juego simbólico, o juego de ficción, la representación es neta y el significativo diferenciado es, un gesto imitador, pero acompañado de objetos que se han hecho simbólicos.

3º EL DIBUJO.- La imagen grafica es un intermediario entre el juego y la imagen mental, no parece antes de los dos años o dos y medio.

4º IMAGEN MENTAL.- Aparece como una imitación intencionada.

5º EL LENGUAJE.- El lenguaje naciente permite la evocación verbal de acontecimientos no actuales. Cuando el niño dice "guau", sin ver al perro, existe una representación verbal además de imitación.

Piaget sostiene que las cuatro primeras de estas conductas se basan en la imitación, y la ultima, el lenguaje, es adquirida en un contexto necesario de imitación. Y que por lo tanto la imitación es una prefiguración de la representación.

Piaget afirma que con el juego simbólico y el dibujo, ese paso de la representación en acto a la representación-pensamiento, se ve reforzado.

Más tarde, la imagen mental posibilita que la imitación deje de ser únicamente diferida, para ser también interiorizada, dando lugar así a una representación que esta en condiciones para convertirse en pensamiento.

La adquisición de un lenguaje, hecha posible en esos contextos de imitación, permite que esta representación naciente aumenta sus poderes apoyándose en la comunicación.

#### 5.2.2) SUB-ETAPA INTUITIVA:

Está definida como un periodo en el cual el infante de 4 a 7 años se orienta por la simple



interiorización de las percepciones y los movimientos, representándolos en imágenes y experiencias mentales que son fácilmente influenciables y no analizan lógicamente la situación.

Esta subetapa presenta las siguientes características:

a) RAZONAMIENTO TRANSDUCTIVO.- Se puede definir como el proceso de utilización de los detalles de un acontecimiento para juzgar o anticipar un segundo acontecimiento, es decir, va de lo particular a lo particular, aun no pueden realizar generalizaciones. Por ejemplo, si el niño asocia su postre agradable con

el sobre vacío de gelatina y una lata de leche, entonces va a considerar cualquiera de estos indicios como una causa o prueba de que se está haciendo ese postre tan agradable para él.

Pero que sorpresa se llevará cuando vea que la esencia de la gelatina se ha convertido en un refresco y la leche, que contenía el tarro, se ha vertido en la sopa. Se acerca y dirá: "Yo pensaba que tu ibas a preparar eso que me gusta".

b) LA CENTRACIÓN.- El interés por una única faceta de un objeto lleva al niño a hacer juicios rápidos y a menudo imprecisos, sólo se fija en un aspecto del fenómeno o hecho, dejando de lado otros.

c) PENSAMIENTO IRREVERSIBLE.- En esta etapa también notamos que su pensamiento es irreversible y este se define como la imposibilidad de realizar transformaciones mentales o de revertir o volver mentalmente una actividad a su estado o condición anterior. Veamos el siguiente caso:

Generalmente los infantes saben contar del 1 al 5. Si les pedimos que cuenten, seguro que lo harán muy bien, pero si les pedimos que cuenten al revés, de hecho que mostrarán una gran perplejidad o sorpresa y quizás respondan que no saben, o que su profesorado les ha enseñado

### 5.3) OPERACIONES CONCRETAS (7-11 años):

Abarca la etapa de la niñez, de los 7 a los 11 años.



Piaget recalcó el término operaciones concretas para describir esta etapa de pensamiento activo. Sus características fundamentales son el reconocimiento de la estabilidad lógica del mundo físico, el darse cuenta de que los elementos pueden ser cambiados o transformados y aun así conservar muchos de sus rasgos originales y la comprensión de que dichos cambios pueden ser

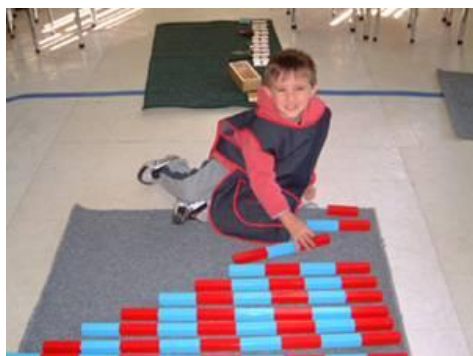
revertidos.

El niño que se encuentra en esta etapa se torna más ordenado y sistemático a la hora de resolver un problema presente en su vida cotidiana y en sus juegos. Veamos algunas características que Piaget describe para este periodo.

**PENSAMIENTO REVERSIBLE.-** Su pensamiento se hace reversible: significa que el niño tiene la posibilidad de revertir mentalmente una operación a su situación inicial, su pensamiento ahora es bidireccional.

**NOCION DE CONSERVACION.-** Aparece una cualidad cognitiva que es la conservación; significa que para el niño ciertas cualidades físicas de los objetos permanecen constantes, a pesar de transformaciones o cambios. Y estas pueden ser sustancia, peso o volumen. Por ejemplo, como la idea de que el volumen de un líquido permanece idéntico sin importar el tamaño ni la forma del recipiente donde se vació.

**OPERACIONES LÓGICAS.-** A partir de esta aparecen las operaciones de clasificación y seriación. La primera se establece como un proceso de agrupamiento de objetos o acontecimientos conforme a ciertas cualidades o criterios, hallando relaciones entre objetos o acontecimientos a través del análisis y la comparación de las cualidades del objeto. Por ejemplo, estamos frente a un niño de 7 años y ponemos en la mesa 5 margaritas y 12 rosas.



Ahora le preguntamos

¿Hay más rosas o flores? Un niño ubicado en esta podrá responder que hay más flores porque se encuentra en la capacidad de reconocer que la clase de flores incluye a las rosas y margaritas. En conclusión, puede realizar inclusiones. Por otro lado, la seriación es la capacidad que tiene el niño para ordenar. Puede *constituir* una serie ordenada de objetos; los criterios pueden ser espacio, tiempo y tamaño. Por ejemplo: se le presenta en conjunto de barritas del mismo color pero diferente tamaño y se le da la consigna que "ordene las barritas".

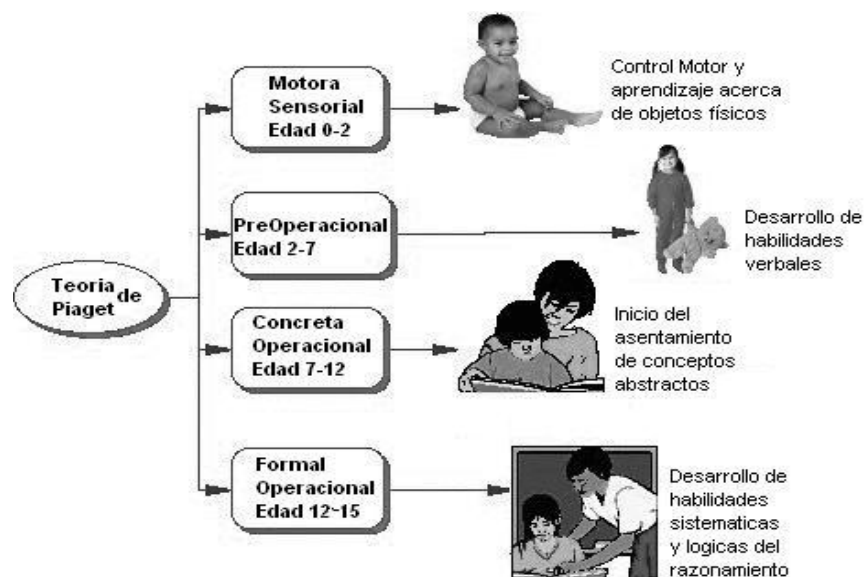
Rápidamente el niño establece su escala de mayor a menor o de menor a mayor. Es el momento en el cual pueden operar con representaciones mentales.

#### 5.4) OPERACIONES FORMALES (11-15 años):

Esta etapa se presenta entre los 11 y los 15 años.

En el nivel de las operaciones formales siguen dándose las operaciones y habilidades dominadas en etapas anteriores; es decir, el pensamiento formal es reversible e interno y está organizado en un sistema de elementos interdependientes. Sin embargo, el centro del pensamiento cambia de lo que *es* a lo que *puede ser*. No es necesario experimentar las situaciones para imaginarlas. Pregunte a un niño pequeño como sería la vida si la gente no durmiera y le responderá: "¡Pero la gente tiene que dormir!" En contraste, el adolescente que ha dominado las operaciones formales puede considerar preguntas contrarias a los hechos. Al responder, el adolescente demuestra el rasgo distintivo de las operaciones formales, el **razonamiento hipotético-deductivo**. Quien maneja las operaciones formales puede considerar una situación hipotética (la gente no duerme) y razonar deductivamente (de la suposición general a las implicaciones particulares, días de trabajo más largos, más dinero invertido en iluminación o la aparición de nuevas industrias del entretenimiento). Las operaciones formales también incluyen el razonamiento inductivo, el uso de observaciones particulares para identificar principios generales. Por ejemplo, el economista observa muchos cambios específicos en el mercado de valores e intenta identificar principios generales acerca de los ciclos económicos. Quienes dominan las operaciones formales pueden planear hipótesis, realizar experimentos mentales para probarlas y aislar o controlar variables para realizar una prueba válida de las hipótesis.

A continuación podemos apreciar la teoría de Piaget a modo de resumen.



- TEMA 2: MODELO DE APRENDIZAJE SOCIOCULTURAL DE VIGOTSKY

La teoría de Vigotsky se basa principalmente en el aprendizaje sociocultural de cada individuo y por lo tanto en el medio en el cual se desarrolla.

El pensamiento psicológico de Vygotsky surge como una respuesta a la división imperante entre dos proyectos: el idealista y el naturalista, por ello propone una psicología científica que busca la reconciliación entre ambas posiciones o proyectos. Sus aportaciones, hoy toman una mayor relevancia por las diferencias entre los enfoques existentes dentro de la psicología cognitiva. Vygotsky rechaza la reducción de la psicología a una mera acumulación o asociación de estímulos y respuestas.

La psicología de Vygotsky pondera la actividad del sujeto, y éste no se concreta a responder a los estímulos, sino que usa su actividad para transformarlos. Para llegar a la modificación de los estímulos el sujeto usa instrumentos mediadores. Es la cultura la que proporciona las herramientas necesarias para poder modificar el entorno; además, al estar la cultura constituida fundamentalmente por signos o símbolos, estos actúan como mediadores de las acciones.

“Para Vygotsky, el *contexto social* influye en el aprendizaje más que las actitudes y las creencias; tiene una profunda influencia en cómo se piensa y en lo que se piensa. El contexto forma parte del proceso de desarrollo y, en tanto tal, moldea los procesos cognitivos. ... el contexto social debe ser considerado en diversos niveles: 1.- El nivel



interactivo inmediato, constituido por el (los) individuos con quien (es) el niño interactúa en esos momentos.

2. El nivel estructural, constituido por las estructuras sociales que influyen en el niño, tales como la familia y la escuela.

3.- El nivel cultural o social general, constituido por la sociedad en general, como el lenguaje, el sistema numérico y la tecnología”.

La influencia del contexto es determinante en el desarrollo del niño; por ejemplo: un niño que crece en un medio rural, donde sus relaciones solo se concretan a los vínculos familiares va a tener un desarrollo diferente a aquel que esté rodeado por ambientes culturales más propicios. El niño del medio rural desarrollará más rápido su dominio corporal y conocimientos del campo; el del medio urbano tendrá mayor acercamiento a aspectos culturales y tecnológicos.

En este sentido diferencia claramente el proceso de la evolución biológica, de las especies animales que condujo al surgimiento del hombre y el proceso del desarrollo histórico por medio del cual ese hombre primitivo se convirtió en un hombre culto.

### 1.3. Papel del sujeto.

El hombre es un ser bio – psico – social y por lo tanto, sería absurdo desconocer sus particularidades biológicas, pero las mismas no constituyen determinantes de lo que un sujeto pueda llegar a ser o no. Todo ello ha sido ya científicamente demostrado por múltiples investigaciones. Si el niño se desarrolla en el proceso de apropiación de la cultura material y espiritual que han legado las generaciones precedentes, resulta pues fundamental esas condiciones de vida y educación en las que este proceso transcurre y que están históricos, sociales y culturalmente condicionados.

El niño nace en una etapa histórica determinada y, por lo tanto, en un mundo de objetos materiales y espirituales culturalmente determinados; es decir, su medio más específico está condicionado por la cultura de su medio más cercano, por las condiciones de vida y educación en las cuales vive, y se desarrolla, no se trata de un medio abstracto y metafísico. El medio social no es simplemente una condición externa en el desarrollo humano, sino una verdadera fuente para el desarrollo del niño ya que en él están contenidos todos los valores y capacidades materiales y espirituales de la

sociedad donde está viviendo que el niño, él mismo ha de hacer suyas en el proceso de su propio desarrollo.

Siendo ese niño un ser que está en permanente actividad, son los adultos a quienes les corresponde actuar de manera responsable sobre él, propiciándole todas aquellas potencialidades y pueda alcanzar su propio desarrollo a través de su propio aprendizaje.

## 2. PROCESO.

### 2.1.- Proceso cognitivo

De forma general Vigotsky formula la ley genética del desarrollo cultural de la forma siguiente: “Cualquier función en el desarrollo cultural del niño aparece en escena dos veces, en dos planos: primero como algo social, después como algo psicológico; primero entre la gente como una categoría intersíquica, después dentro del niño como una categoría intrasíquica”

Un ejemplo sencillo, nos puede hacer más comprensible este planteamiento esencial que nos da la psicología de Vygotsky.

Un niño pequeño, al ver a su mamá llora y extiende su manita hacia donde están un grupo de objetos lejos de su alcance, estos pueden ser, un conjunto de peluches, su mamila o biberón de leche y una pelota. La mamá, se acerca a él para saber el porque llora, constituyéndose en el adulto mediador de la cultura “comprende” o “interpreta” el gesto casual del niño como que quiere la leche, complaciente, interactúa en relación social con su hijo y le alcanza la mamila de leche. De alguna forma hasta el niño llega el mensaje de esta interacción social entre el y su mamá, la que puede repetirse de modo que esta relación entre los dos se hace interna, se incorpora a su repertorio de acciones internas y en algún momento posterior, cuando realmente quiere que la alcancen su mamila de leche, estira su dedo como gesto indicador al que la mamá responde. Así se muestra la formación de una simple acción un tierno carácter ya psíquico, el niño ha aprendido a expresar su deseo con un gesto indicador. Lo intra- psíquico se convierte en inter-psíquico. En momentos posteriores, mediante el desarrollo, el gesto se sustituirá por la palabra leche que su mamá repite cuando le alcanza el biberón “solicitado”.

## 3.- PROPOSITO

### 3.1.- Para que aprender.

Constituyendo en su esencia la teoría del desarrollo histórico cultural de la psiquis humana una concepción acerca del desarrollo y formación de la personalidad y partiendo del inseparable vínculo de este proceso con la educación, resulta ineludible plantear aunque sea brevemente, los indiscutibles aportes de la teoría Vygotskiana a la concepción del proceso educativo.

En el primer lugar se destaca que para Vygotsky el desarrollo y formación de la personalidad ocurre en el propio proceso de enseñanza y aprendizaje cuya concepción debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

La enseñanza, no se ha de basar en el desarrollo ya alcanzado por el sujeto, sino que, teniéndolo en cuenta, se proyecta hacia lo que el sujeto debe lograr en el futuro, como producto de este propio proceso; es decir, haciendo realidad las posibilidades que se expresan en la llamada zona desarrollo próximo.

Las situaciones sociales en que las personas viven y se desarrollan constituyen elemento esencial en la organización y dirección del proceso de enseñanza y educación.

La propia actividad que el sujeto realiza en interacción social con un grupo de personas, resulta elemento fundamental a tener en consideración en el proceso de enseñanza y educación.

Cuando hablamos de proceso de educación nos referimos a los distintos ámbitos en el cual tiene lugar.

Ningún intento de promover la educación y el desarrollo de los niños debe disminuir la suprema importancia de la familia, la escuela y toda la sociedad en la estimulación, educación y desarrollo infantil. El niño es el único ser vivo que nace y, sin la ayuda del adulto durante un prolongado período de tiempo, no logra un desarrollo de su existencia, pero paradójicamente a esta aparente insuficiencia adaptativa, posee la capacidad para la educabilidad, para que mediante la ayuda y colaboración con los otros, se convierta en una persona independiente, autónoma, que contribuya no sólo a su educación, sino también a la educación de los demás, y, con su creatividad y trabajo, al enriquecimiento de la cultura humana.

En este complejo proceso se crea una contradicción que se ha convertido en un problema científico esencial en el proceso educativo y del desarrollo infantil, esta se refiere a la contradicción que supone el papel del "otro", del adulto, quien participa, dirige, promueve, facilita, hace y enseña, versus el papel del sujeto en el desarrollo,

que participa, crea, proyecta y realiza libremente y de manera espontánea las tareas. Este planteamiento ha sido uno de los puntos de contradicción entre las llamadas tendencias tradicionales de la pedagogía, la didáctica y la escuela y las tendencias de la escuela nueva, constructivista en los últimos tiempos.

El supuesto callejón sin salida de esta disyuntiva se debe a que, por una parte, el niño necesita ayuda, orientación y, por la otra, él necesita hacer, participar activamente, para adquirir la capacidad de crear y hacer cosas útiles en un futuro; pero requiere que se le enseñe para aprender haciendo. Sin dudas, la salida de esta contradicción depende mucho de la temática que nos ocupa, o sea, del conocimiento que tengamos de cómo se produce el desarrollo y formación de los menores, de la concepción general que explica este proceso y del papel que se le atribuya a sus familiares, maestros, adultos y compañeros en general, en esta formación.

En el proceso de interacción y actividad en colaboración con los otros ocurre el proceso de apropiación de los valores de la cultura material y espiritual.

Si la cultura representa para cada sujeto un momento histórico determinado, la formación personal específica responde a las características históricas y socialmente condicionadas.

Sobre la base de estos presupuestos generales pueden considerarse las particularidades de un proceso educativo que promueva el desarrollo y formación de la personalidad.

### TEMA 3: EL CONSTRUCTIVISMO.

Su enfoque se dirige a favorecer capacidades y habilidades para la expresión verbal y escrita, la imaginación, la representación mental, la solución de problemas y la flexibilidad mental.

Dentro de la propuesta elaborada por Bruner, este expone que el aprendizaje no debe limitarse a una memorización mecánica de información o de procedimientos, sino que debe conducir al educando al desarrollo de su capacidad para resolver problemas y pensar sobre la situación a la que se le enfrenta. La escuela debe conducir al a descubrir caminos nuevos para resolver los problemas viejos y a la resolución de problemáticas nuevas acordes con las características actuales de la

sociedad.

Algunas implicaciones pedagógicas de la teoría de Bruner, llevan al maestro a considerar elementos como la actitud estudiante, compatibilidad, la motivación, la práctica de las habilidades y el uso de la información en la resolución de problemas, y la capacidad para manejar y utilizar el flujo de información en la resolución de los problemas.

#### *El concepto de desarrollo intelectual de Bruner*

Para Bruner el desarrollo humano, el aprendizaje y la instrucción forman una unidad interdependiente.

Al desarrollarse intelectualmente, el niño adquiere la capacidad para enfrentar simultáneamente varias alternativas, atender varias consecuencias en un mismo periodo de tiempo y conceder tiempo y atención en forma apropiada a las múltiples demandas que el entorno le presenta.

Esto significa que si el educador desea aprovechar el potencial mental de sus estudiantes, debe planear su instrucción de modo que favorezca la flexibilidad mental que caracteriza el desarrollo intelectual.

#### *a. Patrones de crecimiento:*

Bruner describe el crecimiento intelectual y psicológico del niño de acuerdo con ciertos patrones, en los que toma en cuenta la relación estímulo- respuesta, la interiorización y codificación de la información por parte del niño y la capacidad de expresar sus ideas y deseos.

Considera importantes los estímulos que recibe el niño a lo largo de su desarrollo mental, pero especifica que su respuesta a estos no es mecánica. Conforme se avanza en la evolución mental, hay una creciente independencia en las respuestas que el sujeto da ante una situación determinada.

Otro factor básico en el crecimiento intelectual es la habilidad para interiorizar los hechos vividos.

En la teoría del desarrollo intelectual de Bruner tiene gran significado, por lo tanto, la habilidad del educando para asimilar y memorizar lo aprendido y, posteriormente, para transferir ese aprendizaje a otras circunstancias de su vida, llevándose a cabo desde su propia visión de mundo.

*b. El papel del tutor en el desarrollo intelectual:*

Bruner señala la importancia de una interacción sistemática y permanente entre el educando y el maestro o tutor, así como con sus compañeros, para facilitar el desarrollo intelectual. Esta debe ser una relación de respeto mutuo, comunicación, diálogo y disposición para el proceso de enseñanza aprendizaje.

*c. Los sistemas de representación mental: el inactivo, el icónico y el simbólico:*

Representación mental:

Se trata de un sistema o conjunto de reglas mediante las cuales se puede conservar aquello experimentado en diferentes acontecimientos.

Enactivo: conocer algo por medio de la acción.

Icónico: por medio de un dibujo o una imagen.

Simbólico: se emplean símbolos, como el lenguaje.

El desarrollo supone un dominio de estas tres formas de representación y su traducción parcial de un sistema a otro. Estos deben ser inculcados tanto en la escuela como el diario vivir.

Teoría de la instrucción de Bruner

Para Bruner la educación es el resultado global de las influencias familiares, comunitarias, culturales y de formación académica que un determinado grupo humano ofrece a sus miembros.

Por su parte la instrucción consiste en conducir al aprendiz por medio de una secuencia de definiciones y redefiniciones acerca de un problema o cuerpo de conocimientos que aumenta su habilidad para captar, transformar y transferir lo que ha aprendido.

*a. Características de esta teoría:*

Es prescriptiva, es decir define reglas y procedimientos para adquirir conocimientos y habilidades. Además, proporciona los criterios para evaluar la enseñanza o el aprendizaje. Dentro de esta parte, pretende que la instrucción sea flexible y dinámica.

Aspectos que deben considerarse:

La activación: El primer paso para un aprendizaje significativo es lograr que el alumno esté motivado. Según Bruner esta depende en gran medida de la activación que el educador logre despertar en sus estudiantes, mediante una planificación cuidadosa, con originalidad, imaginación, con integración de la información nueva con la ya conocida, partiendo del conocimiento previo del estudiante y la capacidad de modificar la estrategia cuando se requiera. El mantenimiento: No basta con activar al alumno al inicio de la lección debe mantenerse su interés, a lo largo de toda la sesión de estudio.

La dirección: El aprendizaje debe seguir cierta secuencia en función de la complejidad de los conceptos implicados. Para ello el educador debe estar familiarizado con la teoría subyacente y poder relacionarla con las situaciones prácticas.

*b. Sus elementos constituyentes:*

Especificación de las experiencias que hacen que un individuo tenga predisposición hacia el aprendizaje.

Especificación de la estructura adecuada de un cuerpo de conocimiento.

Señalar las consecuencias más efectivas en que deben presentarse los materiales que se van a aprender.

El ritmo de aprendizaje de cada estudiante.

Grado de premios recompensas y castigos.

### *Las explicaciones de Bruner sobre el aprendizaje*

Aprender para Bruner, es desarrollar la capacidad para resolver problemas y pensar sobre una situación que se enfrenta. Aprender algo, es conocer ese algo.

La educación nos plantea la responsabilidad de enseñar a los estudiantes a pensar y a descubrir caminos para resolver problemas viejos con métodos nuevos, así como buscarle solución a nuevos problemas para los cuales las viejas fórmulas no son adecuadas. Hay que ayudar al estudiante a ser creativo, a innovar, a encarar emergencias e imprevistos.

### *Implicaciones pedagógicas del método de descubrimiento de Bruner*

Este método supone crear un ambiente especial en el aula que sea favorable. Considerando:

1- La actitud del estudiante: propiciar la discusión activa, planteamiento de problemas de interés, que ilustre situaciones analizadas, que señale puntos esenciales en una lectura hecha o que intente relacionar hechos teóricos con asuntos prácticos.

2-La compatibilidad: El saber nuevo debe ser compatible con el conocimiento que el alumno ya posee, pues de lo contrario no sería posible su comprensión y asimilación adecuadas.

3-La motivación: Que el educando llegue a sentir la emoción por descubrir.

4-La práctica de las habilidades y el uso de la información en la resolución de los problemas: El aprendizaje por descubrimiento exige una total integración de la teoría con la práctica. Por ello, el educador debe crear situaciones concretas en que los alumnos puedan hacer una aplicación adecuada de los conceptos teóricos adquiridos.

5-Aplicación de recetas: Verdadera integración entre la teoría y la práctica, y no una simple repetición de una receta que solo va a ser útil en ocasiones.



#### 4.4. Matriz de la propuesta

SESION	MODULOS Y CONTENIDOS	TEMAS	OBJETIVO	EVALUACION
1	MODULO 1 Principales teorías del aprendizaje en la actualidad	1. Conceptos de teoría del aprendizaje.	Conocer las principales teorías del aprendizaje y su evolución histórica.	La evaluación será diagnóstica, continua y sumativa,
		2. Evolución histórica de las principales teorías modernas.		
2	MODULO 2 Enfoque conductista	3. Teorías asociacionistas.	Comprender en qué consisten las teorías asociacionistas y el condicionamiento operante.	
		4. Condicionamiento operante y neo conductismo.		
3	MÓDULO 3: Enfoques cognitivos	5. Teorías cognitivistas.	Entender en qué consisten las teorías cognitivistas y a sus representantes.	
		6. Teorías cognitivistas. Bruner y Ausubel		
4	MÓDULO 4: Enfoques constructivistas	7. Teoría genética de Piaget.	Lograr una clara comprensión de la teoría constructivista, conocer a sus representantes y poder aplicarla de forma concreta en el salón de clase.	
		8. Modelo de aprendizaje sociocultural de Vigotsky.		
		9. Aclaraciones sobre el constructivismo.		

#### 4.5. Metodología

- El curso-taller se desarrollará en dos meses y medio (10 jornadas de 6 horas), los días sábados.
- Se realizará una serie de exposiciones, las que permitirán conformar un marco de referencia homogéneo con relación a las teorías del aprendizaje.

- El curso-taller buscará de profundizar cada una de las teorías del aprendizaje desde sus orígenes para de allí acercarse a los problemas concretos del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Se desenvolverá en un ambiente de intercambio de experiencias, que servirá de apoyo a los diversos profesionales participantes.
- Dentro del curso-taller se realizarán ejercicios para familiarizar a los participantes con teorías del aprendizaje.
- Para el desarrollo del tema se utilizará: Textos esenciales en relación al tema, así como documentos, copias de artículos recientes y otros materiales pertinentes a los temas del curso-taller, serán distribuidos entre los participantes.

#### **4.6. Evaluación**

Se realizará una evaluación inicial con finalidad diagnóstica la misma que permitirá de conocimientos previos que tienen los docentes en relación al tema del curso, además se valorará sus potencialidades y el nivel de habilidades.

Esta se realizará a través de un cuestionario con preguntas abiertas.

También se realizará una evaluación continua, la misma que permite saber, la evolución que está teniendo el docente durante el curso

Se utilizará instrumentos o herramientas de control que permiten registrar la presencia y participación de los docentes inscritos

Las actividades a realizarse serán:

- Cuestionarios
  - Abiertos
  - Cerrados
  - Autoevaluación
- Informes
- Casos prácticos
- Foros de discusión

- Charlas en directo

Al final del curso se realizará una evaluación sumativa escrita donde se pueda comprobar los conocimientos y experiencias adquiridas durante el mismo con preguntas objetivas y de ensayo.

#### Criterios de calificación

- Códigos de valoración: ej.: A= Excelente , B= Apto , C= No apto
- Número de actividades mínimo a realizar en el curso o por módulo (Ej.: 80%)
- Número de módulos que el docente ha superado como mínimo para obtener el título. (puede que haya algunos obligatorios)
- Porcentaje de la parte teórica (Ej.: 75 %) y de aplicación práctica (Ej.: 25 %)
  
- Diploma de participación

#### **Duración del curso**

60 oras

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

A partir del Sábado 8 de Marzo hasta el Sábado 3 de Mayo del 2014.

ACTIVIDADES	TEMAS	MESES		
		MARZO	ABRIL	MAYO
MODULO 1 Principales teorías del aprendizaje en la actualidad	10. Conceptos de teoría del aprendizaje.	X		
	11. Evolución histórica de las principales teorías modernas.	X		
MODULO 2 Enfoque conductista	12. Teorías asociacionistas.	X		
	13. Condicionamiento operante y neo conductismo.	X		
MÓDULO 3: Enfoques cognitivos	14. Teorías cognitivas.		X	
	15. Teorías cognitivas. Bruner y Ausubel		X	
MÓDULO 4: Enfoques constructivistas	16. Teoría genética de Piaget.		X	
	17. Modelo de aprendizaje sociocultural de Vigotsky.		X	
	18. Aclaraciones sobre el constructivismo.			X

#### 4.8. HORARIO DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE EN CADA REUNIÓN

08H00	Acogida y Bienvenida.
08H15	Dinámica de Rompe hielo.
08H45	Introducción al trabajo sobre cada una de las teorías. Exposición del tema a través de la utilización de técnicas: temores y esperanzas, lluvia de ideas, dramatización, bingo, collage, foro, juego de roles, videos, etc. Diálogo grupal y aclaración de ideas. Interiorización. Trabajo individual.
10H30	Receso y refrigerio.
11H00	Formación de grupos de trabajo (cada semana diferentes).
11:15	Trabajo grupal (compartir los aspectos sobresalientes y escribirlos en el papelote).
12:00	Almuerzo.
13:00	Talleres de trabajo.
14:00	Plenaria.
15:00	Conclusiones y recomendaciones.

#### 4.9. Descripción del currículum vitae del tutor que dictara el curso

### CURRICULO VITAE

#### DATOS PERSONALES:

NOMBRE:	Mgs. Aida Herminia Freire Molina
ESTADO CIVIL:	Soltera
EDAD:	48 años
N° DE CEDULA	1802039709
LUGAR DE NACIMIENTO	Mocha- Prov de Tungurahua
DIRECCION	San Rafael – Prov. Pichincha.
TELEFONO	022863097
E-MAIL	<i>aidahfreire@yahoo.es</i>

---

#### ESTUDIOS REALIZADOS

**SECUNDARIA:** **Colegio Técnico Hispano América**  
Bachiller en Ciencias Sociales

**SUPERIOR:** **Pontificia Universidad Católica del Ecuador**  
Licenciatura en Ciencias de la Educación.

**Universidad Técnica Particular de Loja**  
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo

## Costos del curso

El costo del curso-taller de formación está costando \$300,00, desglosados de la siguiente manera:

### PRESUPUESTO

DESCRIPCION	CANTIDAD	Valor Unitario	Valor Total
Pasajes de las responsables de las charlas	20	4,00	80,00
Tutor de los charlas y talleres	50 hrs	2,00	100,00
Auxiliar	10 hrs	2,00	20,00
Marcadores de tiza líquida	5	0,40	2,00
Papelotes	10	0,20	2,00
Cinta maskin	1	2,00	2,00
Papel boon	100 hojas	0,02	2,00
Tinta para impresora	2 frascos	21,00	42,00
Copias	80	0,02	10,00
refrigerios	20	1,00	20,00
imprevistos		20,00	20,00
<b>TOTAL</b>			<b>USD. 300,00</b>

Se está realizando una autogestión a través de la CONFEDEC (Confederación de Establecimientos Particulares), debido a que la institución aporta con una cantidad de dinero a esta entidad, para que patrocine el pago correspondiente de las capacitadoras. Para la adquisición del material y el refrigerio de las jornadas ya se gestionó con la Hna. Narcisa Cunalata, Colectora de la Unidad Educativa "San José de Paute".

Los imprevistos corren a cuenta de la organizadora del curso – taller.

## CERTIFICACIÓN

### Certificados que avalan su capacitación

Luego de la aprobación del curso, por medio de la evaluación correspondiente, se le extiende el certificado de capacitación, que le permitirá demostrar sus conocimientos adquiridos ante cualquier entidad que la solicite.

El certificado se lo obtendrá a través de la CONFEDEC (Confederación de establecimientos particulares) debido a que el capacitador del curso es miembro de dicho estamento.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



Finalizado el trabajo de investigación relacionada con el “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato” en el Colegio Técnico “26 de Febrero”, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- En cuanto al objetivo general de la Investigación se ha logrado analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato a través de las encuestas realizadas a los mismos, llegando a tener un diagnóstico claro del descuido que ha habido en la formación y capacitación del personal docente que labora en la institución.
- Se logró realizar una fundamentación teórica sobre lo relacionado con las necesidades de formación a través de diferentes fuentes bibliográficas y escritos de varios profesionales psicólogos o pedagogos que nos dan una visión práctica de la necesidad de formación en los docentes.
- El 55% de encuestados tienen el respectivo título para ejercer la labor docente mientras que el 35% no tienen el título de docencia, ni una adecuada formación en el campo educativo.
- El 65% de encuestados tiene la convicción de que la capacitación debe abarcar aspectos teóricos y prácticos ya que no hay mejor aprendizaje que el que parte de sus propias experiencias, vivencias y de su investigación.
- Existen obstáculos que impiden una formación sistemática en los docentes como son: la falta de tiempo, el no tener acceso o no ser beneficiados de los cursos que imparte el Ministerio de Educación, los altos costos de los cursos particulares como también la falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución.
- Existe la necesidad de tener conocimiento sobre las teorías de aprendizaje, debido a que el 50% de docentes que laboran en la institución no han tenido una adecuada preparación en el campo de la docencia, ni el título respectivo y necesitan partir su enseñanza de fundamentos sólidos.

## RECOMENDACIONES

- Dada la trascendental importancia del tema investigado es fundamental que el docente investigador socialice el tema investigado con la finalidad de comprometer a los docentes y autoridades en el ámbito de la formación profesional.
- Ante la nueva realidad educativa es necesario una nueva RECONFIGURACIÓN DEL ROL DEL DOCENTE, esta situación implica retos para el educador, partiendo de una autoevaluación y tomando en cuenta instrumentos teóricos, conceptuales y metodológicos que se utilizarán, los mismos que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos.
- Es de suma importancia dialogar con los directivos de las instituciones en la necesidad de promover la formación y capacitación permanente en sus docentes, respetando los ejes transversales y contenidos del Reglamento de la LOEI.
- La formación profesional debería ser más práctica que teórica; tomando en cuenta la edad cronológica y las características del individuo y la actualización e innovación permanente forma parte de su ética profesional como docente.
- En base a la realidad existente en la institución y a las sugerencias dadas por los docentes entrevistados se ve la necesidad de diseñar un curso de formación sobre Teorías del aprendizaje, como un aporte para superar las debilidades existentes en el aspecto de formación docente, el mismo que orientarán a los miembros de la institución en procesos de cambio para mejorar la calidad educativa.

### **Bibliografía del curso de formación docente.**

- Agudelo, O. (1992). Administración para todos: Con su enfoque en sistema. Cali: Editorial Editorial Mc Graw Hill.
- Alvarez, A. y Del Rio, P. (1990). Educación y desarrollo: La teoría de Vygotsky y la zona de desarrollo próximo. En C. Coll, J. Palacios y A. Marchesi (Eds.) Desarrollo psicológico y educación II. Psicología de la educación. Madrid: Alianza Editorial.
- Análisis de textos en Constructivismo y Enfoque Sociocultural
- Análisis de textos en Paradigmas
- Añorga, J. (1999). La calidad total y la Educación Avanzada. Sucre. Bolivia.
- Arias, F. (1990). Administración de los Recursos Humanos. Ciudad México: Editorial Trillas.
- Ausubel, D.; Novak, J. y Hanesian, H. (1986). Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas.
- Aznar, P. (Coord.) (1992). Constructivismo y educación. España: Tirant lo Blanch.
- Bruner, J. (1991). Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva. Madrid: Alianza Editorial.
- Bustillo, C. (1994). La gestión de Capital Humano y la motivación del personal. Madrid: Revista Capital Humano, No.73. .
- Capra, F. (1995). Los caminos de la Mente. Película de dos horas y media de duración.
- Constanci, M. (1994). Calidad de la Educación Superior, Conceptos y Mediciones. Caracas.
- Del lago, José L. (1995). La Formación: instrumentos para la estrategia. Madrid: Revista Economía industrial. Enero-Febrero. 227pp.
- Del Pozo, P. (1993). Formación y Formadores. Madrid: Editorial Eudema. 1ra Edición.
- Driscoll, M. (2000). Psychology. Learning for Instruction. 2ªed. United States of America: Allyn and Bacon.
- Fernández, M.(1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Madrigal, B. E. (2003). Habilidades directivas. Ciudad México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Pavlov, Y. P. (1972). Conditioned reflexes . London: Oxford University Press.
- Piaget, J. (1976). Psicología Pedagogía. España: Paidós

- Piaget, J. (1983). Psicología de la Inteligencia. Barcelona: Crítica, S.A.
- Piaget, J. (1984). La representación del mundo en el niño. Madrid: Morata 6ª
- Pozo, J. (1996). Las teorías del aprendizaje: de la asociación a la construcción. En Aprendices y maestros. Madrid: Alianza Editorial.
- Roosevelt E. (1999) Metas y fines organizacionales.
- Sayles, Leonard R. (1982) "Liderazgo", Mc Graw-Hill, México.
- Siliceo, A. (1996). Capacitación y Desarrollo del personal. Ciudad México: Editorial Limusa (3ra Edición).
- Skinner, B. (1972). Ciencia y Conducta Humana. Barcelona: Fontanella.
- Skinner, B. (1972). Más allá de la libertad y la Dignidad. Barcelona: Fontanella.
- Skinner, B. (1975). Sobre el Conductismo. Barcelona: Fontanella
- Skinner, B. (1986). ¿Qué está mal en la vida del mundo occidental?. Review of American Psychology, 547-586 (Material mimeografiado y traducido por la Lic. Olga Pérez).
- Skinner, B. (2002). <http://ww.geocities.com/fdocs/skinner.htm>

## BIBLIOGRAFIA

### Referencia:

- *EL REGLAMENTO DE LA LOEI, 2012.*
- [http://wikiplanestic.uniandes.edu.co/lib/exe/fetch.php?media=vision:ruta\\_superior.pdf](http://wikiplanestic.uniandes.edu.co/lib/exe/fetch.php?media=vision:ruta_superior.pdf)
- *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (LOEI) 2011.*
- *MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL: Programa Nacional de Innovación Educativa con Uso de TIC Programa estratégico para la competitividad. (2008.)*
- *PEI, Centro Educativo “San José de Paute”*
- *PEI, Colegio Nacional Técnico “26 de Febrero”*
- *Ruta de apropiación de TIC en el Desarrollo Profesional Docente. 2 de febrero de 2010.*

### Documentos recomendados:

- Campanero María Paz, Análisis de necesidades, Modelo de Rosett, deductivo de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox.
- Devalle de Rendo, Alicia; Vega, Viviana, (1995) La capacitación docente: Una práctica sin evaluación? Buenos aires: Magisterio del Río de la Plata.
- [elenamarina.wikispaces.com/Conocimiento+sintáctico](http://elenamarina.wikispaces.com/Conocimiento+sintáctico) “Conocimiento sintáctico y sustantivo”
- [es.scribd.com/doc/.../LA-EDUCACION-Y-LA-REALIDAD-TOTAL](http://es.scribd.com/doc/.../LA-EDUCACION-Y-LA-REALIDAD-TOTAL),
- Evaluación de necesidades formativas del profesorado. [edo.uab.cat](http://edo.uab.cat) › Publications
- Estevan der Ferrater, 1975, Estado Civil.
- FACTUM revista venezolana, Julio del 2013
- Francisco R. Villatoro 1997. “Como enseñar y cómo aprender”.
- Ferreyra Horacio Ademar y Silvia Vidale, (2011) “ Formación Docente: desafíos, ideas y propuestas para habitar los nuevos escenarios educativos”
- G Ferry – (1997) , pág. 3– Pedagogía de la Formación.
- Galvis, A.H. (2008). La PIOLA y el desarrollo profesional docente con apoyo de tecnologías de información y comunicación—TIC. Bogotá: Metacursos. Consultado en noviembre de 2009. Disponible en: <http://www.slideshare.net/algavis50/la-piola-y-el-desarrollo-profesional-docente-con-apoyo-de-tic-presentation>
- Gortari, 1979. “Técnicas e instrumentos de investigación”.
- <http://www.oei.es/tic/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>
- Imbernón, 2000; Marcelo, 1995. Revista “Educarnos 2012”, pág.9.

- J. Potrony en su libro "La familia humana"
- John Elliot, Lawrence Stenhouse y Barry MacDonald (1980)
- LA Villegas Durán - 2011, pág. 3 – "Formación"
- Leonardo Ceja Ávalos. (2012) "Perspectiva positiva y prospectiva de la función directiva ante los retos organizacionales y educativos"
- López Cano José Luis, (1984) Métodos e hipótesis científicas, México
- María Eugenia Nordenflycht, 1998, "Formación continua nuevo desafío"
- Palladino, Enrique,(1995) Investigación educativa y capacitación docente : investigación sobre perfil docente, Buenos Aires : Espacio editorial,
- PEI Unidad Educativa"San José de Paute"(2012)
- Pipkin Embon, Mabel,1997), Formación docente con los maestros : un lugar posible.
- Proctor, James O.; Griefsu, G. Edward, (1963) Técnicas, notas, tópicos para maestros, instructores, directores. México, DF.
- Ramón Emilio Rivas Torres (2007) "Al re.encuentro con la familia"
- REFORMA DE LA PRÁCTICA DOCENTE Kaye, Barrington; Rogers, Irving, Trabajo de grupo en las escuelas secundarias y capacitación a los profesores en sus métodos 1°ed.
- Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, (1996) Metodología de la investigación, Mc Graw Hill, Colombia Julio Tablada - NUEVO DIARIO NICARAGUENSE " El liderazgo transformador" (2008)
- Rosa María González Tirados, Viviana González Maura, 2007, Revista Iberoamericana de Educación, ISSN-e 1681-5653, Vol. 43, N°. 6. Pág.4
- Rubio, Fernando; Hernanadez Hipólito, Una metodología para descentralizar la capacitación de maestros : evaluación preliminar de los círculos de calidad de maestros
- Santiago Ortiz (2012) Importancia de la capacitación docente.
- Tipos de necesidades formativas.[www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm](http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm)
- Tobón, Martha Isabel y otros. (2010). La formación docente al incorporar las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Una propuesta para la Universidad Tecnológica de Pereira. 5 de diciembre de 2010: <http://www.slideshare.net/misabell/>
- UNESCO. (2008). "Estándares de competencias en TIC para docentes". 3 de marzo de 2010. Disponible en:

- Zea, C., Atuesta, M., Zea, G. Y Otros. (2005). “Hacia un modelo de formación continuada de docentes de educación superior en el uso pedagógico de las tecnologías de Información y comunicación”. Cuadernos de Investigación, Universidad EAFIT. Documento 35 – 082005. ISSN 1692 – 0694. Medellín, Colombia.

## **ANEXOS**





Fuente: Entrada del Colegio "26 de Febrero"

Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís



Fuente: Docentes llenando las encuestas

Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís



Fuente: Entrevista con el Sr. Rector del Colegio  
Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís



Fuente: Docentes del Colegio "26 de Febrero"  
Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís



Fuente: Sección transformados lácteos  
Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís



Fuente: Sección de conservería  
Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís





Fuente: Sección de agropecuaria  
Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís



Fuente: Sección de agropecuaria  
Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís



Fuente. Sección de agropecuaria  
Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís



Fuente: Sección de agropecuaria  
Autor: Marlene Elizabeth Garcés Solís

## **Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel 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 iguales o por lo menos 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, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad 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 7: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del Investigado: \_\_\_\_\_

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

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

Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	--

## 1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____							Ciudad: _____					
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	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: _____												
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____							19	
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría				30		
ee. Otra, especifique cuál: _____												
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: _____												
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  
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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  
(alternativas)

(señale de 1 a 8)

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/capacitaciones (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/capacitaciones:  
(alternativas)

(señale una o más)

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/capacitación  
(alternativa)

(señale una)

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalué 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