



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
Nacional Dolores Veintimilla de Galindo, de la ciudad La Troncal, provincia
de Cañar, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Soria Ludisaca, Sandra Ivette.

DIRECTOR: Gallegos Espinoza, Elena de las Mercedes, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Elena de las Mercedes Gallegos Espinoza

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Dolores Veintimilla de Galindo, de la provincia de Cañar, ciudad La Troncal, periodo 2012 – 2013” realizado por SORIA LUDISACA SANDRA IVETTE; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

f.....

Mgs. Elena Gallegos Espinoza

DIRECTORA DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.

“Yo, SORIA LUDISACA SANDRA IVETTE declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Dolores Veintimilla de Galindo, de la provincia de Cañar, ciudad La Troncal, periodo 2012 – 2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo la Magister ELENA DE LAS MERCEDES GALLEGOS ESPINOZA director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: **Soria Ludisaca Sandra Ivette**

Cédula: 092255123-9

DEDICATORIA.

Dedico este nuevo triunfo a mi madre Julia Ludisaca por ser el pilar fundamental en mi vida, quien con sus sabios consejos me ha permitido que alcance la meta propuesta, a Jaime por ser mi hermano, mi amigo y confidente pues, siempre hemos permanecido juntos ante triunfos y adversidades, a mi esposo Miguel Rodríguez por ser mi complemento afectivo y mi apoyo incondicional durante la culminación de esta maestría.

A mi hija Julieth, lo más especial que Dios me ha proveído, el motor de mi existencia, el motivo para seguir luchando y alcanzando nuevos retos.

Sandra Ivette Soria

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por permitirme cumplir uno más de mis sueños, a la Universidad Técnica Particular de Loja por contribuir en el avance de mis estudios de post grado con la modalidad a distancia, centro de educación superior que facilita a nuevos profesionales continuar preparándose y a su vez desarrollando su talento intelectual.

Un profundo agradecimiento a la Magister Elena Gallegos Espinoza, Directora de Tesis por su apoyo incondicional, dedicación y dirección de este proyecto.

Al Colegio Dolores Veintimilla de Galindo, directivos y docentes especialmente a los que imparten al nivel de bachillerato, por permitirme realizar la investigación del trabajo de fin de maestría.

Sandra Ivette Soría

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE CUADROS.....	iiix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	iiix
ÍNDICE DE TABLAS.....	iiix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto	2
1.1.1.1. <i>Ventajas de las necesidades formativas</i>	4
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	4
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.	7
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.5. Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1. Análisis organizacional.....	14
1.2.1.1. <i>La educación como realidad y su proyección</i>	15
1.2.1.2. <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	16
1.2.1.3. <i>Recursos institucionales necesarios en la actividad educativa</i>	18
1.2.1.4. <i>Liderazgo educacional.</i>	19
1.2.1.5. <i>El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización y regulación)</i>	21
1.2.1.6. <i>Reformas educativas (Reglamento de la LOEI Plan decenal).</i>	22
1.2.2. Análisis de la Persona.....	23
1.2.2.1. <i>Formación profesional</i>	24
1.2.2.1.1. <i>Formación inicial.</i>	26

1.2.2.1.2. Formación profesional docente	27
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.	30
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	32
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	34
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	35
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	35
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	37
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	38
1.2.3.2. La función del docente.....	39
1.2.3.3. La función del entorno familiar	40
1.2.3.4. La función del estudiante.	41
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	42
1.3. Cursos de formación	43
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.	43
1.3.2. Ventajas y desventajas de la capacitación.	45
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	45
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	47
CAPITULO II: METODOLOGÍA	49
2.1. Contexto	50
2.2. Participantes.....	50
2.3. Diseños y métodos de investigación	54
2.3.1. Diseño de la investigación.....	54
2.3.2. Métodos de investigación.....	55
2.4. Técnicas e instrumento de investigación.....	56
2.4.1 Técnicas de investigación.	56
2.4.2 Instrumentos de investigación.	56
2.5. Recursos.....	57
2.5.1. Talento Humano	57
2.5.2. Materiales y recursos tecnológicos	57
2.5.3. Recursos Institucionales	57
2.5.4. Económicos	57
2.6. Procedimiento.....	58

CAPITULO III. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
3.1. Necesidades Formativas.....	60
3.2. Análisis de la Formación	67
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	68
3.2.2. La organización y la formación.....	70
3.2.3. La Tarea Educativa	73
3.3. Los cursos de formación	76
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.....	81
4.1. Tema del curso	82
4.2. Modalidad de estudios	82
4.3. Objetivos.....	82
4.4. Dirigido a:.....	83
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	83
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	84
4.5. Breve descripción del curso	84
4.5.1. Contenidos del Curso.....	84
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	85
4.5.3. Metodología	86
4.5.4. Evaluación	86
4.6. Duración del curso	87
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	88
4.8. Certificación	89
4.9. DESARROLLO DEL CURSO DE FORMACIÓN.	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116
ANEXOS.....	120
ANEXO No. 1 OFICIO DE PETICIÓN AL RECTOR.....	120
ANEXO No. 2. CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO	121
ANEXO No. 3 EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA.....	125
ANEXO No. 4 CORREOS DE CONFIRMACIÓN ELECTRÓNICA	127
ANEXO No 5 DOCUMENTOS DEL CURSO DE FORMACIÓN	129

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No 1. Clasificación de necesidades formativas según autores españoles.	5
Cuadro No. 2 Tipos de necesidades formativas según diversos autores	6
Cuadro No. 3 Requisitos para evaluación de necesidades	8

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1 Necesidad Formativa.....	2
Figura No. 2 Modernización y la proyección de la educación.....	16
Figura No. 3 Perfeccionamiento Profesional docente.....	28
Figura No. 4 Evolución y desarrollo del profesorado.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.1 Género	51
Tabla No.2 Estado Civil	51
Tabla No. 3 Edad.....	52
Tabla No. 4 Cargo que desempeña	52
Tabla No. 5 Tipo de relación laboral	53
Tabla No. 6 Tiempo de dedicación.....	53
Tabla No. 7 Nivel de formación académica.....	54
Tabla No. 8 Recursos Económicos	58
Tabla No. 9 Ámbito Educativo.....	60
Tabla No. 10 Otras profesiones	61
Tabla No. 11 Posee titulación de postgrado.....	62
Tabla No. 12 Le resulta atractivo un programa de formación-título de cuarto nivel	62
Tabla No. 13 En que le gustaría formarse.....	63
Tabla No. 14 Es importante seguirse capacitando en temas educativos.....	63
Tabla No. 15 Como le gustaría recibir la capacitación	64
Tabla No. 16 Que horario le gustaría	64
Tabla No. 17 Temáticas en que le gustaría capacitarse.....	65
Tabla No. 18 Cuáles son los obstáculos para que Ud. no se capacite	65
Tabla No. 19 Motivos por lo que se imparten los cursos de capacitación.....	66
Tabla No. 20 Motivos por lo que Ud. Asiste a los cursos de capacitación.....	66

Tabla No. 21 Aspectos de mayor importancia en los cursos de formación.....	67
Tabla No. 22 Análisis Personal	68
Tabla No. 23 La institución ha propiciado cursos de formación.....	70
Tabla No. 24 La institución está ofreciendo cursos de capacitación.....	71
Tabla No. 25 Área del conocimiento	71
Tabla No. 26 Los directivos fomentan la participación del profesorado en formación permanente	72
Tabla No. 27 Análisis organizacional	72
Tabla No. 28 Las materias que imparte tiene que ver con su formación	73
Tabla No. 29 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	74
Tabla No. 30 Análisis de la tarea	74
Tabla No. 31 Número de cursos	76
Tabla No. 32 Total de Horas	77
Tabla No. 33 Hace que tiempo lo realizó	77
Tabla No. 34 Lo hizo con el auspicio de:.....	78
Tabla No. 35 Contenido didáctico del curso.....	84
Tabla No. 36 Horario del curso	87
Tabla No. 37 Cronograma de Actividades del curso de formación.....	88

RESUMEN.

El presente trabajo de fin de maestría tiene como objetivo detectar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Dolores Veintimilla de Galindo”, de la provincia de Cañar, ciudad La Troncal, periodo 2012 – 2013, se contó con la participación de 17 docentes en ciencias químicas y sociales (9 mujeres y 8 hombres) consecutivamente se utilizó el método transaccional, exploratorio, deductivo, inductivo y estadístico lo que permitió recolectar la información requerida, teniendo como instrumento de investigación el cuestionario, con la finalidad de obtener los resultados esperados. Las técnicas de recolección de datos antes mencionadas, permitieron analizar la formación académica e identificar las carencias de los docentes, en base a la información recolectada se propone el curso de formación, técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato en ciencias, mismo que facilitará a los docentes ser prácticos e innovadores en su ámbito pedagógico con el fin de otorgar una educación de calidad hacia el buen vivir.

PALABRAS CLAVES: Diagnóstico de necesidades formativas, análisis personal, tarea educativa, análisis organizacional y curso de formación.

ABSTRACT

This master work order is to detect training needs of high school teachers of the College " Veintemilla Dolores Galindo " in the province of Cañar, The Trunk city, period 2012 - 2013, was attended by 17 chemical teachers and social sciences (9 women and 8 men) consecutively deductive , inductive and statistical transactional method , exploratory , allowing to collect the required information was used as a research tool bearing the questionnaire , in order to obtain the expected results. Harvesting techniques aforementioned data allowed to analyze the educational background and identify shortcomings of teachers , based on the information collected during training, research and experimental techniques applied to the Bachelor of Science is proposed, which will facilitate a teachers be practical and innovative in their teaching field in order to provide quality education to good living.

KEY WORDS: Analysis of training needs, personal analysis, educational work, organizational analysis and training course.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la sociedad, visualiza nuevas expectativas acerca de la formación académica en el campo de la docencia, por tal motivo el Ministerio de Educación impulsa hacia una educación competitiva y de calidad, promoviendo la formación integral de seres humanos con competencias, valores solidarios y éticos, desde la escuela al bachillerato. Gran parte de las instituciones educativas han confrontado una serie de transformaciones evidenciándose un desarrollo constante y duradero mientras otras conservan conocimientos antiguos; metodología desactualizada, técnicas de aprendizaje y enseñanza en base a teoría y no a la práctica, lo que ha contribuido a impulsar nuevos avances en el ámbito pedagógico, por tal motivo los centros de gestión pública mantienen la iniciativa de evolucionar día a día en sus saberes pedagógicos y dar solución a las necesidades que se identifican en su profesión. Desde un análisis preciso, referente al diagnóstico de necesidades formativas en el que esta investigación está enfocada, se identifican cuatro capítulos.

El primer capítulo, trata sobre el aspecto teórico soporte de la investigación del proyecto. Sobre qué es y qué implica las necesidades de formación en el ámbito educativo.

El segundo capítulo identifica la metodología y el alcance, es decir las técnicas que se han aplicado en el trabajo investigativo, la necesidad de interrelacionar los recursos y procedimientos.

El tercer capítulo identifica el diagnóstico, análisis y discusión de resultados los aspectos claves de las experiencias llevadas a cabo en la investigación.

El cuarto capítulo evidencia la propuesta, la creación del curso de formación; técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato en ciencias, lo que facilitará a los docentes enriquecer sus conocimientos pedagógicos.

Finalmente se elaboran las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos del trabajo investigativo.

El objetivo general del proyecto es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Dolores Veintimilla de Galindo, de la ciudad La Troncal, provincia de Cañar, periodo 2012 – 2013, una vez detectadas ciertas carencias se identificará los medios o estrategias necesarias para cumplir con las metas y propuestas

de los educadores, puesto que contribuiría a la mejora de la educación, facilitando a los profesores a desempeñarse con trascendencia en su rol como docentes.

Los objetivos específicos de la presente investigación se enfocan en; fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación de los investigados, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato mismos que se han cumplido a cabalidad, en el avance de la investigación.

La participación del rector y de los diecisiete maestros que ejercen su enseñanza en asignaturas de especialidad del bachillerato, fue voluntaria; se reconoce la apertura de las autoridades y docentes, de tal manera que facilitó recopilar la información necesaria, para cumplir con los objetivos del trabajo, con el fin de encontrar una alternativa ante las carencias detectadas en la formación de los investigados para posterior diagnosticar y evaluar cada una de las necesidades según su importancia, información básica y elemental para elaborar el curso de formación.

La metodología utilizada en el proyecto, entre los métodos más idóneos se encuentran los métodos deductivo- inductivo, sintético, hermenéutico y analítico mismos que permitieron llevar a cabo el diagnóstico de necesidades, partiendo desde lo general a lo particular, es decir en obtener conclusiones particulares hasta la determinación de los hechos más importantes de la investigación realizada. Se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario donde se identifican las interrogantes más representativas con respecto al análisis de la persona, al nivel organizacional y profesional.

Como alternativa a la problemática encontrada sobre las necesidades de formación se ha tomado la iniciativa de diseñar un curso de formación sobre técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato en ciencias, lo que resulta de gran importancia, para reforzar sus conocimientos sobre el tema en cuanto a práctica y técnicas. Con la creación del curso de formación los docentes pondrán en marcha nuevos procedimientos de investigación y experimentación, fomentando de esta manera el avance pedagógico.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

En la sociedad competitiva que vivimos es necesario conocer, que la educación a nivel de país se constituye en una área estratégica de desarrollo nacional, por consiguiente se han generado nuevas políticas, cambios en los lineamientos pedagógicos, mallas curriculares, etc. que motivan a las diversas entidades educativas a indagar acerca de las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato. Por tal motivo en este apartado teórico se identificará varios conceptos de necesidades formativas, expuesto por diferentes autores.

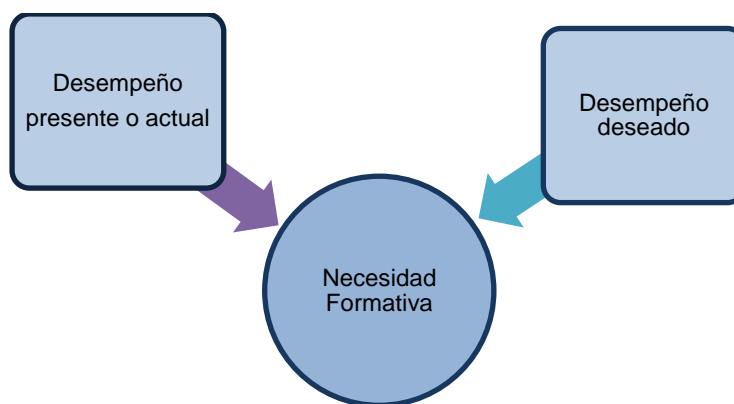
1.1.1. Concepto

Según Kauffman (1982), define “necesidad” como discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados.

Este tipo de discrepancia depende del nivel en que las necesidades son analizadas. Hay dos niveles: (I) “necesidades primarias” que residen en los sujetos que son los que reciben real o potencialmente los servicios diseñados y (II) “necesidades secundarias” que residen en la propia institución. (p. 73).

Para el mismo autor las necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación. (p. 31).

Figura No. 1 Necesidad Formativa



Fuente: Kauffman, (1982)
Elaborado por: Ing. Sandra Soria

Witkin et al (1995), proponen que una necesidad “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, ‘aquello que debería ser’, o el estado deseado” (p. 4).

Para Imbernón (2006), la formación permanente es:

La intervención que provoca cambios en el docente en ejercicio. Se han seleccionado algunas características o ideas relevantes que permiten tener un panorama general acerca del concepto de formación permanente del docente, identificando las siguientes:

1. Debería impulsar la reflexión de los profesores sobre su práctica docente de tal manera que permitan examinar sus teorías implícitas, esquemas de funcionamiento, actitudes y potenciando
2. Debe extenderse al terreno de las capacidades, habilidades, emociones, actitudes, valores, etc., tanto individual como grupalmente.
3. No debe confundirse con actualización (científica, didáctica y psicopedagógica), misma que puede recibirse escolarizándose a través de licencias, estudios, estancias en instituciones superiores.
4. Entrenamiento frecuente tiene la intención de conllevar a los profesores a la adquisición de determinados conocimientos y habilidades por medio de la instrucción individual o grupal dirigida por un experto.
5. La formación generará modalidades que ayuden al profesorado a descubrir su teoría, ordenarla, fundamentarla, revisarla y destruirla o construirla de nuevo (p.86).

Es muy importante la formación de los docentes, en diversos niveles educativos con el fin de lograr mayor realce en la educación. Las necesidades de formación académica que expone Kauffman, son esenciales ya que mediante ésta se identifican los tipos de factores que se deben realizar en una investigación y creando alternativas de cambio, lo que permitirá conocer

diversas anomalías en el área pedagógica dentro de las instituciones educativas como a nivel nacional.

Por consiguiente, la necesidad formativa es una dificultad que se vincula a la tarea docente debido a los constantes cambios educativos que se van dando en la sociedad.

A continuación se evidencian las ventajas de estas necesidades formativas.

1.1.1.1. Ventajas de las necesidades formativas

Para Pérez (2000), las ventajas de necesidad formativa son las siguientes:

- Consigue el compromiso de los implicados
- Genera el apoyo de las instituciones
- Ahorra tiempo y esfuerzo en la planificación
- Ayuda a utilizar correctamente los recursos
- Ofrece un marco objetivo
- Permite orientar los esfuerzos a las prioridades
- Permite analizar los recursos de los que se dispone
- Proporciona una información útil, organizada y sistemática (p. 46).

Se considera que es primordial, que los docentes dentro de la institución educativa como fuera de ésta, evidencien cuan esenciales son las ventajas que se obtienen al dar a conocer sus necesidades de formación, ya que son pautas para formarse laboralmente y lograr el cambio deseado en el ámbito educativo.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Para Gairín (1996), las necesidades formativas giran en torno a:

Dos grandes grupos: a) un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; b) un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés.

En el campo de la formación, las necesidades son entendidas como: a) necesidad normativa que hace referencia a la carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido; b) necesidad percibida o sentida por los sujetos, que está basada en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia; c) necesidad expresada por parte de quien percibe. (p. 74)

Para el autor Imbernón (2002), existen dos modelos para detectar necesidades formativas estos son:

a. Modelo normativo o prescriptivo. Este modelo pretende describir las necesidades de las personas, asumido el hecho de que esas necesidades esperan ser descubiertas por alguien.

b. Modelo colaborativo. Este modelo plantea que la fase de las necesidades tiene un doble objetivo: en primer lugar un grupo de personas capaces de conocer las necesidades que les genera su práctica, para mejorarla; dicho conocimiento debe brindarles no sólo una lista de problemas, sino más bien un mapa en el que se identifican sus necesidades y las relaciones existentes entre ellas.

Cuadro N° 1. Clasificación de necesidades formativas según autores españoles.

Autor	Necesidades formativas	Aspectos sobresalientes
Gairín (1996)	a) Carácter relacional	Se establece entre dos situaciones: lo real y lo ideal.
	b) Carácter polivalente	Asimila el término necesidad a diversos conceptos como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés.
Benedito e Imbernón y Felez (2001)	a) Necesidad normativa	Carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente.
	b) Necesidad percibida	Percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia.
	c) Necesidad expresada	Es la demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quien percibe. El criterio se sitúa en las demandas del propio servicio o programa.

Fuente: Gairín S.J. (1996).

Elaborado por: Ing. Sandra Soria

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos.

Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow (1954):

Enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización. Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría. (p. 99).

En el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. Se identifican algunas de ellas, atendiendo al interés que pueden tener para los procesos de identificación a los que se dirigirán nuestras propuestas posteriores, podrían constituir clasificaciones o tipologías de necesidades, aunque, más que a clasificar, se orientan a clarificar el concepto de necesidad en el campo que nos ocupa. A continuación se detalla en el cuadro uno, los tipos de necesidades que identifican algunos pensadores.

Cuadro No. 2 Tipos de necesidades formativas según diversos autores

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
Witkin y otros (1996)	Receptores o usuarios, de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas, referidas a los recursos y equipamientos.
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Bradshaw (1972)	Normativa, sentidas, demandadas, comparativas, y prospectivas.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen (1995)	Del sistema, del profesorado

Fuente: Tipos de necesidades

Elaborado por: Ing. Sandra Soria

Los tipos de necesidades formativas que deben tener los docentes de bachillerato varían entre sí, ya que constantemente se está actualizando la metodología didáctica en enseñanza-aprendizaje y por ende el nivel de conocimientos de los educandos, se requiere dar a conocer a

sus directivos cuales son los temas pedagógicos en los que desean capacitarse y seguir brindando una educación con proyección hacia el buen vivir.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Para Witkin et al (1966), la evaluación de necesidades formativas es:

El proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos se focaliza en:

- El hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada,
- Su carácter sistemático y planificado,
- La obtención de información específica como tarea,
- La valoración de las demandas formativas detectadas. (p.123).

La sistematicidad del proceso de evaluación y la existencia de planificación del mismo convertirá a ésta en una evaluación formal, pero como puede suceder en la evaluación de cualquiera de los procesos implicados en la educación, también el análisis de necesidades podría efectuarse de manera informal. Existen tres pasos que identifican dicho análisis:

Análisis de la organización, que comprende el análisis de los objetivos de la Institución educativa (Misión/Visión), metas a corto y largo plazo, filosofía de trabajo, etc.

Análisis de los puestos de trabajo, tanto de las áreas administrativas, recursos humanos y colecturía y el trabajo que se desarrolla dentro de cada uno de ellos.

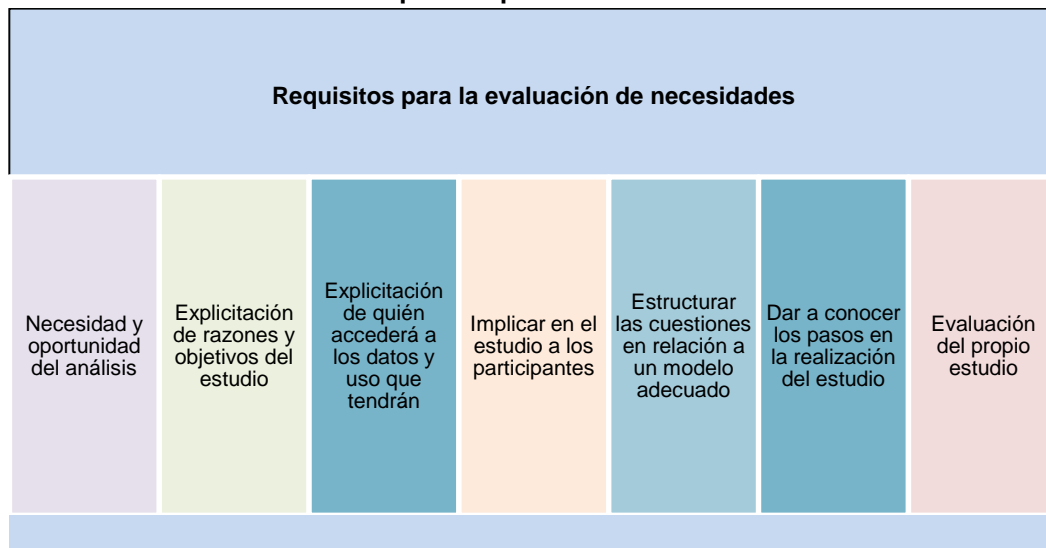
Análisis de las competencias de los docentes y definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio trabajador con el resultado, esto ya no vendría determinado no sólo por las necesidades de formación

que requiere el trabajo, sino también las necesidades formativas personales que puedan detectar cada uno de los sujetos.

Tapia (1995), proporciona los requisitos para la evaluación de necesidades que se deben conocer, estos son:

Realizar un previo análisis, las razones y objetivo de estudio, implicación de los participantes, utilización de un modelo adecuado, exponer los pasos a realizarse y por último evaluación del estudio, al poner en práctica estos requerimientos permite a los docentes tomar acertadas decisiones y sentirse satisfechos de los resultados obtenidos. (p. 120).

Cuadro No. 3 Requisitos para evaluación de necesidades



Fuente: Requisitos para la evaluación de necesidades (Tapia, 1995)

Elaborado por: Ing. Sandra Soria

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Las necesidades formativas del docente se refieren al mal manejo del funcionamiento y utilización de los recursos didácticos disponibles, por consiguiente carecen de ciertos métodos y técnicas de aprendizaje.

El autor Esteve (1997), en lo referente a la formación considera que:

Las necesidades formativas que también pone de manifiesto el trabajo, son la dificultad para asumir la diversidad de funciones propias de la función docente, así como el realizar las tareas burocráticas que conlleva. Diferentes trabajos de investigación coinciden en señalar la multiplicidad de funciones que debe desempeñar el docente en su trabajo y que pueden incluir la de formular diagnósticos, hacer de consejero, desempeñar funciones terapéuticas, evaluadoras y finalmente, la de maestro (p. 223).

El mismo autor señala que habría que considerar el establecer la formación inicial del maestro en el marco de una licenciatura universitaria, tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación cada vez más amplias y complejas, a las que no es posible responder desde una diplomatura. En cuanto a la formación del profesorado, son varios los estudios que también apuntan a una formación específica para la carrera docente, es decir cursar la formación del profesorado de forma simultánea a su formación científica. (p. 225).

Es necesario que los docentes se interesen en adquirir nuevas metodologías de enseñanza, técnicas prácticas, modelos curriculares donde constantemente se preparen y se desarrollen cada día en el ámbito pedagógico, ya que en la actualidad la educación avanza de manera competitiva, enmarcando nuevas estrategias de aprendizaje y de conocimiento científico por tanto los educadores como los estudiantes serán los beneficiados en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Con los nuevos reglamentos, políticas y leyes educativas que se ha reformado en el nuevo bachillerato general unificado, según la LOEI Art. 28, se está generando cambios provechosos a nivel local y nacional esto permite cumplir a cabalidad con los deberes y obligaciones de los docentes y de los jóvenes como estudiantes del bachillerato.

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

Existen diversos tipos de análisis de necesidades, expuestos por varios autores que serán estudiados a continuación:

1.1.5.1. Modelo de A. Rossett

Para el autor A. Rossett citado por Pérez (2000), el modelo consta de cuatro elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: «De dónde partimos» y «Hacia dónde vamos».
- Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.

Para el mencionado autor, el modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

1.1.5.2. Modelo de R. A. Kaufman

Kaufman (1988), con la intervención de su modelo manifiesta que:

Se desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones, al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

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

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

1. Tomar la decisión de planificar,
2. Identificar los síntomas de problemas.

3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinación acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.(p. 59-60)

1.1.5.3. Modelo de F. M. Cox

El autor Cox (1987), en su modelo aplicado al análisis de necesidades indica que:

Uniendo este análisis a la problemática comunitaria, es necesario elaborar una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente abarca lo siguiente:

1. La Institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción. (p.28).

1.1.5.4. Modelo de D'Hainaut

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

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. Existen contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad. (p. 88).

Con respecto a las necesidades que se dan a conocer por el mencionado autor, las personas se desenvuelven en distintos ámbitos ya que en diversos surgen ciertas necesidades, mismas que deben satisfacerse.

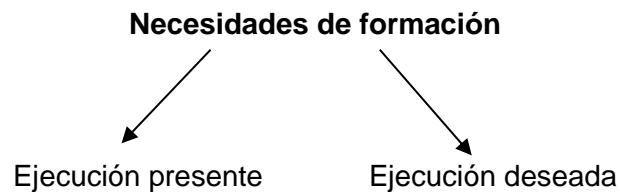
1.2 Análisis de las necesidades de formación

Moore y Dutton (1978), en el análisis de las necesidades de formación mencionan que:

Se debe evaluar el nivel de capacitación del personal para rendir de forma consistente al nivel deseado, examinando todo el espectro de factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas para el éxito de una organización, como:

- Nivel de capacidades y conocimientos actuales y objetivos para cada puesto de trabajo
- Recursos de soporte para optimizar el rendimiento (ayudas y herramientas para el trabajo)
- Productos y tecnologías de soporte

Dan a conocer la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades. (p. 146).



McGehee y Thayer (1961), “presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal”. (p. 147).

Al conocer cada uno de los conceptos de los autores antes mencionados acerca del análisis de las necesidades, es primordial que se considere el análisis de dichas tareas en el campo educativo ya que desde un principio se debe continuar con un orden sistemático y orientado a la aceptación de necesidades de formación demostrando la importancia que estas requieren para realizar los cambios pertinentes al ser identificadas.

1.2.1 Análisis organizacional

Para el autor McGehee y Thayer (1961), “el análisis organizacional tal y como era conceptualizado se centraba en factores que proporcionaban información sobre **dónde** y **cuándo** podía utilizarse la formación”. Se trata por tanto, de evaluar **cómo** está funcionando la organización (p. 25-26).

Goldstein (1986- 1993) reconceptualiza el concepto de análisis organizacional como:

Un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización. Por tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. (p.147).

También indica tres pasos que deben llevarse a cabo en el análisis de la organización.

- La evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo.
- La determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación.
- Realizar un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la organización.

Una vez realizado el análisis expuesto por los autores antes mencionados, se identifica que tienen similares perspectivas pues señalan que un correcto análisis organizacional permite mantener una buena cultura y clima organizacional definido con ideales a futuro, como también conocer las diversas anomalías internas de la organización, por consiguiente es necesario poner en práctica el mejoramiento de la capacidad organizacional, el fortalecimiento de la calidad en la comunicación de sus miembros, el establecimiento de mecanismos y canales ágiles para la circulación de la información lo que llevará a tomar decisiones oportunas en una dinámica participativa.

El siguiente tema aborda lo referente a la educación como realidad y su proyección, es decir lo que se detectado en la actualidad, sus constantes cambios y referentes en el sistema educativo hacia el siglo XXI.

1.2.1.1. *La educación como realidad y su proyección*

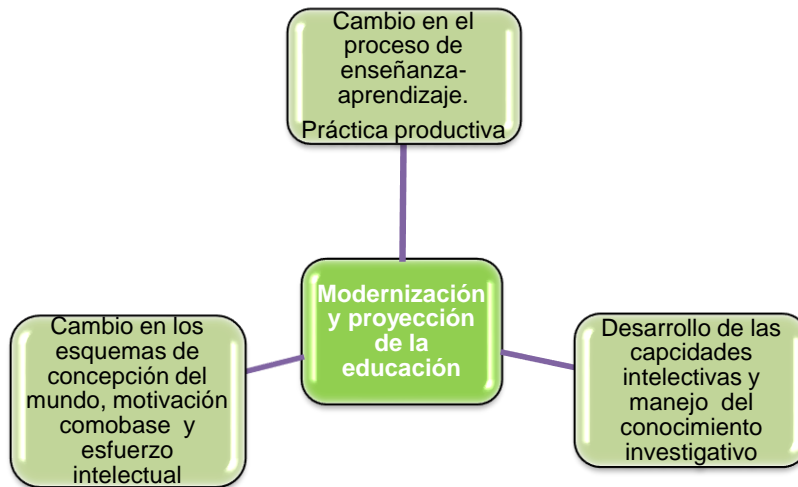
Para Rodríguez (1999), la cultura del “cambio rápido” caracteriza nuestro momento actual, se hace necesario tener una actitud de mirada al futuro ante la vida y, por ello ante la educación que nos permita como docentes acompañar la orientación a más largo plazo de nuestra labor (p. 74).

En una sociedad de cambios, pueden surgir experiencias traumáticas por no estar preparados para asumir las nuevas situaciones; los valores, que incluso eran convenientes, ahora no son eficaces. Para poder prevenir y combatir esa dificultad, se debe orientar la educación hacia una nueva formación humana que haga ver que la persona está en primer plano del pensamiento.

Al respecto García (1988), manifiesta que la persona lleva implícita la idea de sujeto de atribución o principio de actividad. El hombre es persona en la medida en que tiene capacidad y libertad para comprender, decidir y orientar los actos de su vida; en otras palabras, ser dueño de su vida misma. Pero el ser humano no deja de ser dueño de su propia vida, aunque sólo lo sea en sentido limitado; es decir, en ningún momento la posee de un modo completo; la tiene que ir construyendo a lo largo de su existencia, y sólo será suya si responde al proyecto que él mismo haya diseñado. (p.129)

Diversas entidades del sistema educativo consideran importante que para sostener una mejor planificación en la educación y su proyección, deben crear estrategias competitivas como avances pedagógicos, capacitaciones en las TICs, mallas curriculares, etc. donde los docentes desarrollen su capacidad intelectual y profesional, por consiguiente se proporcione una educación adecuada con valor agregado.

Figura No. 2 Modernización y la proyección de la educación



Fuente. Modernización proyección de la educación
Elaborado por: Ing. Sandra Soria

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Para el autor Kaul (1996), las metas organizacionales, definen:

El alcance de lo que finalmente se proyecta lograr en condiciones estrictamente controladas. Las metas del sistema educativo están en correspondencia con la capacidad institucional para dar respuesta a las demandas.

Existen metas de distinta índole:

a) A corto plazo.

- Aplicar una estrategia de descentralización del servicio de capacitación y asistencia técnica para docentes y técnicos de todos los niveles y modalidades educativos, a fin de lograr el desarrollo y aplicación creativa del currículo nacional
- Disponer de servicios de capacitación en los lugares más apartados del país por medio de unidades móviles y el apoyo de paquetes multimedia.

- Impulsar el mejoramiento de la calidad educativa, en sí de vida de los estudiantes, familias y comunidad en general
- Promover y apoyar el desarrollo de experiencias educativas innovadoras concretas que contribuyan a mejorar la calidad de la educación en cada uno de los niveles inicial, básico, bachillerato y superior con las modalidades del sistema educativo.

b) Mediano Plazo.

Ampliar la cobertura de la capacitación y asistencia técnico -pedagógica por medio de un Sistema Nacional de Capacitación Docente, como también de las nuevas tecnologías, que garantice de modo permanente y sistemático las condiciones para desarrollar una acción docente de calidad.

c) Largo Plazo.

Sistematizar, actualizar y brindar la asistencia técnico pedagógico permanente a todos los agentes educativos, en el marco de las regulaciones de la Ley de Carrera Docente, el Plan Nacional de Capacitación y las necesidades del Currículo Nacional.(p. 6)

La importancia de la formación especializada o didáctica es necesaria, ya que se hace referencia a que no basta con saber qué enseñar, sino que también es necesario saber cómo enseñarlo. Esto incluye que ya sea en metas de corto, mediano y largo plazo los docentes deben centrarse en su formación, tanto en aspectos didácticos generales, relacionados con los procesos de enseñanza-aprendizaje, como los específicos de las distintas áreas del saber.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Núñez y Vera, (1988), consideran que dentro de la institución educativa es importante que:

El docente utilice los recursos educativos existentes en su institución educativa de acuerdo a la naturaleza del área, esto permitirá ejercitar el desarrollo de las capacidades específicas que apuntan al avance de las mismas.

Dentro de las características que el educador debe construir para sí mismo, en relación con la comunidad y en su acción de docente, se considera que debe ser transparente para comprender los diferentes puntos de vista, revisar sus prácticas y actitudes permanentemente, tener la capacidad de trabajar en equipo con sentido de pertenencia y con responsabilidad desde sus habilidades pedagógicas. Mantenerse en continuo crecimiento personal, equilibrado emocionalmente y con el compromiso de relacionarse con los demás, dentro del marco de la sana convivencia profesional.

En el siguiente párrafo, se consideran los recursos más relevantes que deben existir dentro de una institución educativa son los siguientes:

- **Recursos Técnicos.** Son aquellos recursos que nos van a servir en la práctica y que constantemente van apareciendo e innovándose para dar una mejor alternativa a los docentes que deseen adquirir nuevos conocimientos, como por ejemplo el área de cómputo.
- **Recursos Financieros.** La administración de los recursos financieros planifica la salida de fondos, de modo que se eviten situaciones en las que no se puedan financiar las actividades económicas, el control del presupuesto es fundamental en este aspecto, dado que permite tener una idea de las entradas y salidas de efectivo en un período futuro, y al finalizar el tiempo poder realizar un control sobre el mismo.
- **Recursos Humanos.** Para Alles, (2005), esta área implanta la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la sociedad. Es imprescindible resaltar que no

se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra con las personas viéndolas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades.

1.2.1.4 Liderazgo educacional.

Según Kotter (2002), con respecto al liderazgo educacional que:

Líder no es quién dirige un grupo, sino quien lidera un equipo, quién es capaz de generar en otros, la fidelización de su equipo a través de sus propias acciones y además, es responsable de sí mismo antes que de los demás.

El liderazgo docente se sustenta en tres pilares: relacionados estrechamente con los valores, estos son:

- Los valores para la competitividad, como la dedicación, el apego al trabajo, la responsabilidad y el orden.
- Los valores sociales, como el respeto, la tolerancia, la generosidad y el trabajo en equipo.
- Los valores éticos, como la honestidad, la congruencia y la responsabilidad lo que nos propone asentar estos valores tanto en nuestros pares, como en nuestros alumnos el constructivismo postula, que los alumnos asimilan de manera más significativa las experiencias concretas también aprenden de los ejemplos del entorno que los rodea, “nuestro ejemplo”.

Según Guillén, (2006), 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 transformadora. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian.

1.2.1.4.1. Tipos de liderazgo Educativo

Según Guillén, (2006), generalmente se considera tres tipos de liderazgo:

- El líder Autócrata
- El líder participativo
- El líder de rienda suelta o liberal

a) **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 en los objetivos propuestos. Hay un control riguroso de las acciones realizadas por sus subalternos. Esta forma de actuar ha sido la que se ha dado por parte del profesor en etapas que van siendo superadas. El profesor ha tenido desconfianza de los alumnos, con lo cual ha detenido las posibilidades de iniciativa y creatividad de los estudiantes.

b) **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 tiene que tomar la última decisión, pero permite que se expresen libremente. Tiene muy claro los objetivos que hay que alcanzar y corrige el rumbo cuando es necesario. El profesor participativo viene a ser un hábil conductor de sus estudiantes.

c) **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. Considera que el respeto es “no meterse con nadie”. (p. 96).

Según Correa, (2012), en la actualidad, hay una tendencia marcada en este sentido:

Al querer pasar de un estilo autocrático a uno participativo, no se ha podido afrontar el nuevo esquema y el docente se ve incapaz de llevar a cabo su tarea de cómo se orienta ahora la educación. La falta de administración participativa lo lleva a dejar que los estudiantes hagan lo que quieren sin responsabilizarse por sus acciones. (p. 123).

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

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano (2011), con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país y un mejor servicio educativo para todos quienes hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

Este sistema tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

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

Según la LOEI Art. 30, El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

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

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

La regulación la realiza la autoridad nacional, con la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que constantemente se tienen que estar actualizando por disposiciones del gobierno.

1.2.1.6 Reformas educativas (Reglamento de la LOEI Plan decenal).

1.2.1.6.1. Plan Decenal de Educación del Ecuador

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración aspectos y políticas relevantes, entre los que se encuentran:

1. Universalidad de la Educación Inicial.
2. Universalización de la Educación General Básica (1ro – 10mo).
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y equipos de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
7. Revalorización de la profesión docente.
8. Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

Identificadas las políticas del Plan Decenal objeto de estudio, se determina que los docentes deben de dar cumplimiento al mismo, teniendo como referencia para el avance del trabajo investigativo, la revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, formación continua, condiciones de trabajo y calidad de vida hacia el buen vivir.

El Plan Decenal (2006- 2015), esta política busca estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de

trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol. Entre las principales metas se puede mencionar:

- Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
- Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
- Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
- Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

En el Plan se consideran las siguientes conclusiones:

El plan decenal de la educación en el Ecuador tiende a mejorar el acceso limitado a la educación y a la falta de equidad existente, además pretende mejorar la calidad de la educación, la poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Por último, procura eliminar las dificultades en la gobernabilidad del sector e implementar un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

1.2.2 Análisis de la Persona

McGehee y Thayer (1961), en el análisis de la persona mencionan que:

El nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita, según su propuesta trata de identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente. (p. 26)

En este sentido Silberman (1990), señala que:

La evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes, permite desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación.

La actitud de las personas es muy grande cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a las influencias de una cantidad de variables. Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender a sus miembros en toda su complejidad (p.79)

En la actualidad los docentes están evidenciando nuevos cambios con respecto a la educación ecuatoriana, por tal motivo se tiene que dividir el tiempo en el trabajo, hogar y el ámbito social para fomentar una actitud emprendedora sujeta a cambios emergentes. La formación que los caracteriza como docentes permite que se desenvuelvan tanto con conocimientos pedagógicos actualizados y competencias requeridas en el sistema educativo.

1.2.2.1 Formación profesional.

Según Paredes (2008), al referirse al tema de estudio señala que:

Los campos de conocimientos, investigación, de propuestas teóricas y prácticas, que estudia los procesos mediante los cuales los profesores en formación o ejercicio se implican, son esenciales tanto individualmente o en equipo, en experiencias de aprendizaje a través de las cuales adquieren o mejoran conocimientos, destrezas y disposiciones, que les permite intervenir profesionalmente en el desarrollo de su

enseñanza, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación que reciben los alumnos. (p.124).

Fernández (1988), manifiesta que para mantener:

El perfeccionamiento profesional, hay que visualizar el objetivo de una realidad, aplicando la sistematización de acciones acordes al fin que se busca y la disciplina en su puesta en marcha. En este caso, deberá empezar por “reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas pedagógicas y profesionales de cada educador.

A continuación, menciona tres pasos fundamentales que deben conocer los docentes de bachillerato:

Primer paso: Reconocimiento de la realidad

- Autopercepción en las tres dimensiones y pilares de perfeccionamiento
- Cómo me perciben los alumnos
- Percepción mía del grupo
- Como me perciben mis alumnos como grupo
- Percepción mía de mi asignatura
- Como perciben los alumnos la asignatura

Segundo paso: Establecimiento de propósitos de perfeccionamiento

- Institucionales
- Personales

Tercer paso: Aprovechamiento de medios de perfeccionamiento

- Investigación- estudio sistemático
- Desarrollo de programas de actualización y de especialización
- Asesoría profesional
- Estudios adicionales de preparación. (p.216).

Se determina que los docentes cada día se mantengan en constante preparación y conocimiento científico, si un maestro es creativo, entusiasta y responsable, su labor investigadora será mucho más sencilla, y su predisposición a la misma será permanente. La investigación lleva tiempo y esfuerzo, hay que tener también una capacidad emprendedora y de fuerza para llevar a cabo el perfeccionamiento en el ámbito educativo.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Para el autor Imbernón (1994), la formación inicial se basa en:

La mejora de los centros de enseñanza como instituciones educativas, de los docentes como profesionales y del sistema educativo en general, demanda reunir en un continuo la formación inicial y la permanente, como un mismo desarrollo profesional, y que las instituciones lo asuman para que no se convierta únicamente en un perfeccionamiento individual y aislado. (p. 09).

Se conoce como el período de capacitación profesional por un itinerario formativo diseñado específicamente para dotarle de conocimientos para el ejercicio de la docencia. En este proceso la formación inicial juega un papel importante y no sustituible como algunos grupos o instituciones lo sugieren.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

Chavarría (2004), en la formación profesional manifiesta que:

En la raíz de la actividad docente de unos y otros se encuentran los elementos axiológicos de cada persona (valores personales), que iluminan su enseñanza y gracias a los cuales transmiten a los alumnos algo más que el contenido de la asignatura, combinando así el ejercicio de su profesión, con la enseñanza; como profesional y educador (p. 37)

Para Díaz (1988), “la formación docente es una actividad en permanente perfeccionamiento y búsqueda de estrategias para avanzar en la conceptualización y en la definición de los lineamientos concretos para el desarrollo, comprensión y transformación del proceso docente, afirma que la formación hace referencia a un proceso más amplio que debe insertarse en lo reflexivo, en el conocimiento de campos del saber que dan cuenta de lo educativo: la filosofía, psicología, pedagogía.” (p.176).

Por este motivo es necesario que el docente se prepare profesionalmente ya que se requiere de catedráticos decididos y comprometidos con la labor educativa y las funciones pedagógicas que realizan, por lo cual resulta eficiente enseñar a los alumnos con ejemplo y responsabilidad, como también enfocarse en dar soluciones a las situaciones emocionales que viven a diario los alumnos en lo familiar, económico y social pues son estos factores los que impiden que los estudiantes avancen en su rumbo profesional.

A continuación se presenta una figura, que contempla dos aspectos esenciales en la profesión de ser educador, el perfeccionamiento del ser es decir en sus valores éticos y morales, en el cumplimiento de metas y en su vida personal y del saber hacer del docente, estar en constante preparación e investigación de nuevos métodos de enseñanza.

Figura No. 3 Perfeccionamiento Profesional docente



Fuente. Perfeccionamiento profesional del docente
Elaborado por: Ing. Sandra Soria

La misma autora manifiesta que el perfeccionamiento del docente, se basa en el proceso mediante el cual los profesores, desarrollan su compromiso como agentes de cambio, con propósitos morales de enseñanza, mediante los cuales adquieren y amplían su conocimiento, habilidades e inteligencia emocional, esenciales para un buen pensamiento profesional fomentando de esta manera la planificación didáctica, práctica con los niños, los jóvenes y sus compañeros de labores, a lo largo de cada una de las etapas como docente (p. 24).

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Henríquez (2002), señala que existen dos tipos de formación primordiales en la docencia.

La formación técnica que hace referencia a todas aquellas actividades encaminadas a proporcionar información sobre los equipos su funcionamiento, sus componentes complementos técnicos y una formación didáctica cuando el centro de atención está en la situación de enseñanza y de aprendizaje que se va a desarrollar utilizando una determinada tecnología, en el proceso formativo en el que se pretende integrarla.

Los docentes adquieren conocimientos más prácticos que teóricos, incluso tienen el acceso a relacionarse con la tecnología y sistemas informáticos en la actualidad. Desde sus inicios el

docente ha puesto énfasis en esta formación, porque le ha permitido crecer en conocimiento técnico y tecnológico, aunque hay ciertos docentes que aún no se actualizan y siguen con viejos paradigmas confundiendo de tal manera al estudiante en su proceso de aprendizaje.

1.2.2.2 Formación continua.

Es conocida como el periodo de mejora del ejercicio profesional mediante procesos variados que incluyen, habitualmente, la indagación sobre la propia práctica. Parte del desarrollo profesional del docente.

Sachs y Logan (1990), manifiestan que la formación permanente que se ocupa predominante de lo práctico tiende a desembocar en el resultado no buscado de controlar y reducir los niveles de destreza profesional de los docentes.

También mencionan que en realidad, los conceptos de lo práctico y la relevancia contribuyen al desarrollo de ideologías instrumentalistas que hacen hincapié en un enfoque técnico tanto de proveedores como consumidores en servicio activo. (p. 474).

El concepto de formación continua, entendido como una acción global, rompe con las concepciones tradicionales, fundamentalmente está dirigida a conseguir los siguientes propósitos básicos:

- Reforzar el nivel de cualificación de los profesionales en los diferentes sectores, evitando así el estancamiento en su cualificación y mejorando por tanto su situación laboral y profesional.
- Responder a las necesidades específicas de las organizaciones y empresas.
- Potenciar la competitividad de las instituciones y empresas.
- Adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo.
- Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

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

Según Marcelo (1995), en la formación del profesorado considera que:

Para establecer un modelo de formación inicial del profesorado, no es suficiente con definir y conceptualizar dicha formación, sino que tendremos que establecer cuáles son los principios básicos sobre los que debe descansar dicho modelo, identificándose los siguientes:

1. Ha de ser concebida como un continuo, como un proceso que, aunque compuesto por fases diferenciadas mantenga unos principios éticos, didácticos y pedagógicos comunes, independientemente del nivel de formación del profesorado al que nos refiramos.
2. Es necesaria la integración entre la formación del profesorado respecto de los contenidos propiamente académicos y disciplinares y la formación pedagógica de los profesores.
3. Es fundamental la integración entre la teoría y la práctica, de forma que aprender a enseñar se realice mediante un proceso donde el conocimiento práctico y el conocimiento teórico puedan integrarse en un curriculum orientado a la acción.
4. Hay que buscar una interacción entre la formación recibida por el profesor y el tipo de educación que posteriormente se le pedirá que desarrolle.
5. Es necesario concebir la formación del profesorado como un fenómeno social y dinámico en el que influyen tanto las características de los sujetos que en ella participan como el contexto en que se desarrolla y la interacción entre los participantes.

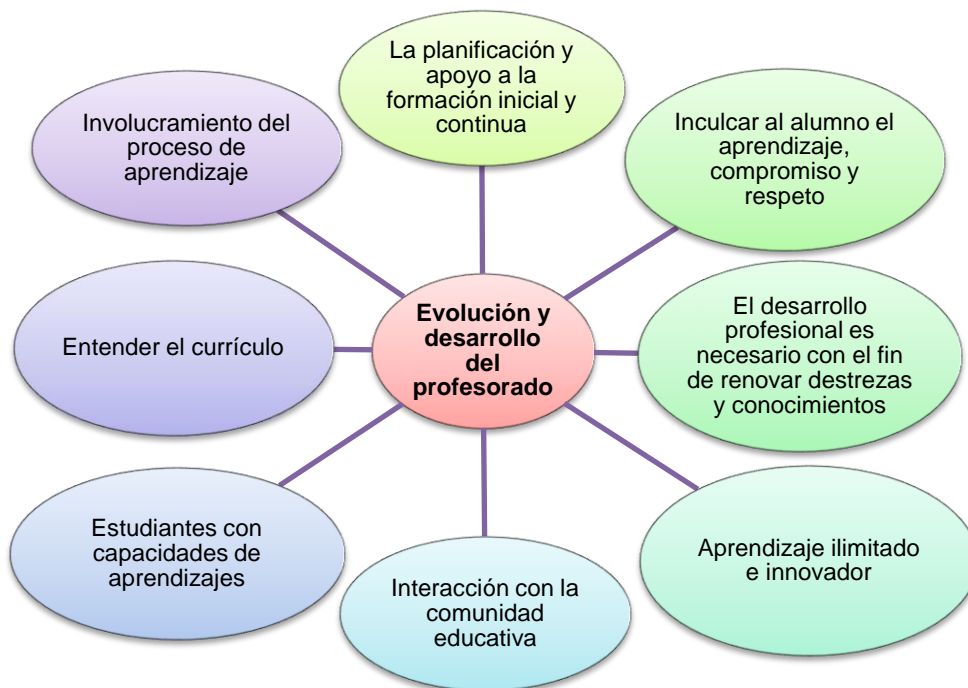
6. El principio de individualización debe ser un elemento integrante de la formación del profesorado, entendida la enseñanza como actividad con implicaciones científicas y tecnológicas, y por tanto, aprender a enseñar no debe ser un proceso homogéneo sino que estará en función de las características personales del profesor y del grupo de docentes.

7. En estrecha relación con el principio de individualización aparece el de supervisión, entendido como un instrumento de mejora de la enseñanza del profesor y básica en la etapa de formación inicial.

8. La indagación-reflexión. La indagación reflexiva es una estrategia para entrenar al profesor, no sólo en formación sino también en ejercicio, a que sea consciente de la problemática de su práctica de enseñanza, ya que analiza las causas y consecuencias de la conducta docente. (p. 406).

La siguiente figura contiene en forma resumida los principios de formación del docente, evidenciando sus valores éticos, participación e integración con todos los miembros de la comunidad educativa, colaboración en equipo para elaborar los planes y bloques correspondientes a cada periodo educativo, la reflexión acerca de la capacitación permanente para reforzar el aprendizaje de los estudiantes permitiendo que sean innovadores y emprendan nuevos retos en su vida profesional.

Figura No. 4 Evolución y desarrollo del profesorado



Fuente. Formación del profesorado, Marcelo (1995).
Elaboración: Propia

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

Luego de analizar lo que significa la formación profesional del docente, se evidencia que el mismo constantemente va enriqueciendo su conocimiento, siendo investigativo, creativo y emprendedor, desarrollándose de tal manera como una persona idónea individualmente como en equipo, lo que permitirá seguir prosperando en el área educativa.

El tipo de formación se basa específicamente en la metodológica, tecnológica, didáctica. Tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

- a. Conocimiento pedagógico general:** Esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.

- b. Conocimiento de las materias de estudio:** Incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina).
- c. Conocimiento del contenido pedagógico:** Un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial.
- d. Conocimiento del contexto del estudiante** y la predisposición a averiguar más acerca de sus alumnos, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela.
- e. Un repertorio de metáforas** que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- f. Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas** diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- g. Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños** de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales
- h. Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social** como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social.

Por medio de los tipos de formación que debe tener un docente, se puede conocer que cada uno gira entorno al aprendizaje, estrategias y conocimientos que un educador debe poseer para ejercer con eficiencia su labor educativa y de esta forma alcanzar un mejor desenvolvimiento en su ambiente de trabajo

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Una vez que se ha conocido lo referente a los tipos de formación del educador, el papel que cumple como profesional y como frecuentemente se desenvuelve en el ámbito educativo.

Lerner (2002), expone ciertas características que debe tener un buen docente:

- 1. Una mente abierta.** Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro.
- 2. Flexibilidad y paciencia.** Una actitud flexible y paciente es importante ya que aprende a tolerar las situaciones que le suceden a diario en el ámbito educativo.
- 3. Dedicación.** Es necesario aprender nuevas habilidades en la enseñanza educativa, asistir a seminarios, durante el período de descanso.
- 4. Actitud positiva.** Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.
- 5. Responsabilidad y compromiso.** Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido y planificado.
- 6. Altas expectativas.** Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.
- 7. Democrático.** Respeta las opiniones de los alumnos, permite la participación continua del estudiante. No trata de imponer su voluntad.
- 8. Espíritu solidario.** Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no le competan. (p. 79).

Por tanto al analizar cada una de las características que debe tener un docente, se identifica que los profesionales en la educación deben poseer las habilidades necesarias para ser un buen maestro, tener una mente positiva, dedicación constante a la ardua tarea de ser educador, ser responsable y comprometido con sus actividades, y por último ser visionario hasta cumplir con sus metas propuestas.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Hammond (2005), la profesionalización de la enseñanza se basa en que:

La profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma. Esta idea de proceso, alejada del concepto tradicional y clásico de comparación con las profesiones más valoradas socialmente (abogacía, medicina, etc.), reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes. (p. 117).

Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, más allá del rol tradicional de transmisores de contenidos, se demanda que los profesores actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del proceso de aprendizaje, por ende es necesario que piensen en capacitarse para desarrollar sus conocimientos a un alto nivel y que sean merecedores del cargo que tienen como educadores, a continuación se identificarán los niveles formativos como parte del avance educativo.

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

El autor Loureiro (2006), considera que los niveles formativos enmarcan:

Cambios que caracterizan a las sociedades actuales, con el nuevo escenario donde se han ido incorporando las TIC's, y uno de éstos es el educativo, por esta razón los ciudadanos comprometidos con la labor educativa deben contar con nuevas competencias y conocimientos, en este ámbito la escuela deja de ser un espacio donde se transmiten conocimientos, para convertirse en el sitio donde se desarrollan competencias pedagógicas, tecnológicas y comunicativas, a través de nuevos lenguajes.

También señala que no sólo se debe centrar la atención en el equipamiento tecnológico de las instituciones, sino que se debe poner especial atención en la capacitación docente, pues son éstos los encargados de fortalecer los procesos educativos mediante las TIC's, que deben ser vistas como la herramienta necesaria para llegar al fin educativo, a través de la práctica formativa. (p.89).

Según la LOEI el art. 27. Denominación de los niveles educativos. El Sistema Nacional de Educación tiene tres niveles: Inicial, Básica y Bachillerato.

El nivel de Educación inicial se divide en dos subniveles:

1. Inicial 1, que no es escolarizado y comprende a infantes de hasta tres años de edad.
2. Inicia 2, que comprende a infantes de tres a cinco años de edad.

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro subniveles:

1. Preparatoria que corresponde a 1° grado de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco años de edad;
2. Básica Elemental, que corresponde a 2°, 3° y 4° grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad;
3. Básica 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 de edad, y;
4. Básica Superior, que corresponde a 8°, 9° y 10° grados Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.

El nivel de 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 del estudiante a un grado o curso por su edad. En caso 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.

El análisis es un procedimiento que permite determinar mediante riguroso estudio los elementos o características que le son inherentes, obteniendo así una visión clara y definida de la naturaleza de cada puesto y de su diferencia respecto a otros.

Según Pozo y Salmerón (1999), los objetivos generales de las técnicas de análisis de tareas son los siguientes:

- Determinar el conjunto de funciones y tareas que se desarrollan en cada puesto.
- Las responsabilidades y el grado de autonomía que de ahí derivan.
- Especificar los requisitos profesionales y personales con que debe contar la persona que tenga que desempeñar su cargo de docente (formación, experiencia, aptitudes, conocimientos, cualidades).
- Poner de manifiesto las condiciones físicas y ambientales en que se ha de desarrollar ese trabajo. (p. 46).

El análisis de tareas es una herramienta muy útil para el conocimiento de un puesto de trabajo, dentro de una organización o institución educativa, ya que es el punto de partida para una serie de intervenciones que son necesarias para un adecuado desarrollo educativo.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El gestor en el sector educativo, según Veciana (2002), permite concluir que:

Es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégicas, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución.

En este sentido, el gestor educativo tiene las funciones de:

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

Un gestor educativo tiene la capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.(p. 68).

Se convierte en el motor de la institución y comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad educativa y a las expectativas de los actores, por consiguiente a continuación se muestra cual es la función que debe tener el docente en su campo profesional.

1.2.3.2 La función del docente

García (1999), señala que el desarrollo y evolución del docente se basa en:

Incluir todas las experiencias de aprendizaje naturales y aquellas que planificadas y consientes que intentan directa o indirectamente beneficiar a los individuos, grupos sociales o escuela lo que contribuye, a través de ellas, a una mejor calidad de la educación en las aulas.

- Es un miembro más del grupo, deja de ser dueño de la verdad y pasa a ser orientador, motivador y facilitador.
- Guía, coordina y estimula al grupo.
- Ayuda a tomar decisiones.
- Organiza el aprendizaje en unidades significativas.
- Integra contenidos en los proyectos que surgen.
- Establece vínculos afectivos con los alumnos.

- Respetar el aprendizaje de sus alumnos.
- Crear un clima de libertad para el trabajo.
- Orientar el uso de los materiales y recursos.
- Ayudar con mentefactos u otros esquemas a organizar el conocimiento.
- Ser entusiasta con el proyecto
- Dirigir la evaluación (del proyecto y de los aprendizajes) (p. 145)

Se evidencia que la función del docente es una ardua tarea que exige no solo una elevada preparación teórica en las disciplinas y asignaturas que imparte, sino también en las cuestiones de la didáctica de la educación, que le permitan actualizar su práctica docente y tomar decisiones acertadas sobre los cambios que debe introducir en su actuación como educador en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

Chavarría (2004), hace énfasis en que la familia como:

El espacio humano donde un grupo de personas emparentadas y unidas entre sí desarrollan su valor irrepetible, compartiendo su intimidad corpóreo-espiritual, de acuerdo con las características propias de su naturaleza racional, es sin duda, el espacio o ámbito más propiamente humano; aquél en donde somos aceptados de manera natural por el sólo hecho de ser, y de haber sido gestados en su seno.

La familia es por tanto, la instancia educativa primaria; ahí donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, por ello, “el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas.

Por ende la familia debe considerar lo siguiente:

- Brindar apoyo efectivo.
- Colaborar con materiales y recursos.
- Estimular la creatividad y participación.
- Dar confianza y seguridad.
- Aportar con ideas (p. 74).

Se reconoce que el ambiente familiar donde se desarrolla cada ser humano debe ser agradable y lleno de paz, lo que permitirá que los miembros que la integran avancen con el cumplimiento de metas y objetivos propuestos, resultando ser los más privilegiados los educandos con una formación sana y libre de complejidades.

1.2.3.4 *La función del estudiante.*

Tapia (1991), menciona que el estudiante forma parte de:

La comunidad educativa por ende es muy esencial en el proceso de aprendizaje, ya que sin alumnado no sería posible, la intervención del docente, es necesario el involucramiento de estos dos entes para lograr los objetivos propuestos en la educación.

El autor da a conocer las siguientes funciones que los estudiantes deben poseer en el aula de clases:

- Se integra un grupo para relacionarse interpersonalmente.
- Crea, investiga, propone, asume responsabilidades, realiza, evalúa.
- Coopera con los demás, intercambia ideas, estilos de actuación con los compañeros aula y de grupo
- Aprende a afrontar problemas y situaciones nuevas: comete errores y aprende que son parte del proceso.

- Se esfuerza, se compromete, con sus tareas educativas
- Aprende a desarrollar la conciencia del "nosotros" y la sociabilidad.
- Se autoevalúa y valora la acción de sus compañeros/as y maestros/as.
- Desarrolla una visión optimista y significativa del futuro. (p.97)

Por tanto la intervención en el aula resulta algo trascendental para el estudiante, aclara sus dudas, asume una posición con respecto a un tema puntual, argumenta y difiere con fundamentos sus inquietudes, coopera, aprende y desarrolla una visión optimista con los demás compañeros. Es decir, quienes no gozan de esta participación deben luchar frecuentemente contra problemas de autoestima e inseguridad. Para esto, es fundamental el trabajo del docente y su compromiso dentro del salón de clases.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender*

Según Paredes (2008), considera que el enseñar y aprender se basa en:

El crecimiento vertiginoso de la información disponible y del conocimiento científico en sus diferentes ramas, que ha tenido lugar en las últimas décadas, han cambiado sustancialmente las concepciones teóricas acerca de la función de la escuela y el carácter del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las posiciones actuales de diferentes investigadores concuerdan en señalar la necesidad de que se haga énfasis en preparar a los estudiantes para el aprendizaje independiente, de manera que puedan enfrentar por si solos la tarea de orientarse en el objeto de estudio, seleccionar la información que necesitan y elaborar sus propias concepciones y puntos de vista.

Enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial,

en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano. (p.).

En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya conseguidas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

Una educación desarrolladora guía el aprendizaje, orienta al estudiante, estimula su desarrollo, parte del nivel alcanzado por el educando y lo considera para ampliar continuamente los límites de su desarrollo profesional.

1.3 Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Díaz (1998), considera que la capacitación y actualización de docentes se refiere a aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

A continuación el autor detalla, una serie de acciones que pondrán en marcha un indispensable proceso de actualización y capacitación docente:

- Apoyar proyectos alternativos de capacitación propuestas por las escuelas y por instancias académicas o sujetos independientes.

- Propiciar espacios permanentes donde los profesores revisen críticamente su forma de concebir el conocimiento y lo que esto implica en términos de la acción del profesor y principalmente del alumno.
- Apoyar proyectos de investigación que estudien procesos de formación docente en las distintas regiones del estado.
- Establecer apoyos de asesoría y recursos, a tesis que estudien aspectos de la cotidianidad escolar y de los procesos de formación docente.
- Alentar a los profesores a estudiar, carreras afines o posgrados.
- Alentar el estudio de los problemas escolares que surgen en la cotidianidad escolar, así como de las experiencias de atención puestos en práctica.
- Reconocer que los profesores tienen distintos niveles y formas de significar sus vivencias, sus variadas formaciones y experiencias, por lo que se hace necesario establecer distintas opciones: asesorías individuales, cursos, apoyos en el aula, etc.
- Promover comités de evaluación académica institucionales con fines de superación profesional, no coercitivas, ni políticos.
- Publicar trabajos de experiencias de profesores y reportajes sobre escuelas con innovaciones; sin panegíricos idealistas, sino enfatizando las luces y sombras de su acción docente.
- Propiciar círculos de lectura magisterial donde se promuevan el gusto por la lectura y la preparación académica.

La capacitación docente es importante porque tiene como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro del sistema educativo.

Cuando se habla de crecimiento profesional del docente, comúnmente se refiere a aquellos que tienen como objetivo convertirse, independientemente de su formación en un verdadero profesional en su rama, no sólo en términos de aprendizaje, sino también como persona.

1.3.2 Ventajas y desventajas de la capacitación.

Para Díaz, (1998), existen algunas ventajas e inconvenientes de la capacitación docente, estas son las siguientes:

- Las clases son más recreativas y competitivas, tanto para docentes como para alumnos.
- Se aumenta el proceso de interacción y de participación en la clase.
- Se pueden utilizar nuevas fuentes de recursos didácticos
- Recurso aplicable a todas las etapas educativas.
- Recurso flexible y adaptable a diferentes estrategias docentes.
- Se acomoda a diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva.
- Es un recurso adecuado para actuar en videoconferencias.
- Desarrollo del conocimiento tecnológico y de manejo sencillo, que aumentan la motivación.

Por otra parte los inconvenientes más representativos, está la falta de información para acceder a ciertos cursos, los costos elevados que tienen, la problemática no está muy bien estructurada, por lo tanto no acceden a la capacitación.

Es necesario considerar la importancia de las ventajas de capacitarse constantemente, las mismas que permiten ser interactivos, prácticos y desenvolverse eficientemente con los estudiantes, proporcionando nuevos recursos didácticos y estrategias de aprendizaje a los docentes para el cumplimiento de sus objetivos.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Según Molina, (2006), la planificación y recursos formativos se basan en:

Los diseños y planificaciones de recursos formativos abarcan un sinnúmero de herramientas que van a ser utilizadas en el proceso de dichos cursos, en general cada docente o directivo busca el método más idóneo y eficiente.

Diseño de formación. En la planificación técnica se recogen todas aquellas especificaciones (objetivos, prioridades, plazos, recursos, etc.) que se proporcionan desde los dos niveles anteriores. Esta planificación suele estar en manos de empresas y personas especialistas, profesionales de la formación, que aportan sus capacidades al proceso. En realidad, es un nivel cercano al anterior. El/la agente que suele encargarse de diseñar la formación suele ser el/la coordinador/a de alguna entidad, el/la encargado/a o responsable de formación de una empresa, etc. Los/as formadores/as, como profesionales de la formación, también pueden ejercer estas labores y/o cooperar en el desarrollo de las mismas.

Finalmente la autora hace referencia a las acciones de formación: definen cada uno de los recursos que contiene el programa de formación y consta de los siguientes elementos:

1. Título
2. Objetivo a conseguir
3. Contenido de la acción
4. Tipo de metodología
5. Programación modular
6. Datos de gestión
7. Puestos destinados o formación requerida

Los recursos para la formación sintetizan el crecimiento intelectual de cada uno de los docentes, por consiguiente se tienen que considerar al momento de la preparación y capacitación pedagógica, los más importantes se dan a conocer a continuación:

- **Recursos para la formación:** es necesario estimar o prever cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación.
- **Presupuesto de Formación:** en cualquier planificación de una actividad hay que destacar el presupuesto con el cual se cuenta para llevarla a cabo. En el caso de la formación, es adecuado que éste esté desglosado por programas o acciones.

- **Calendario de Actuación:** o temporalización de cada una de las acciones de formación.
- **Ejecución del plan:** hablaríamos en este punto de la puesta en marcha de los programas y acciones formativas y su correspondiente seguimiento.
- **Sistema de Evaluación de Formación:** que se establecen para evaluar los resultados del Plan formativo y el propio proceso de formación.

El conjunto de estrategias dirigidas a orientar la enseñanza y el aprendizaje, esta resumida en los cursos formativos, que son recursos didácticos a utilizarse durante la formación del educador, los cuales deben hacerse vigentes en las actividades del docente y del estudiante para lograr el cumplimiento de sus objetivos. Identificando cada uno de los elementos que lo componen y haciendo uso de estos.

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

Díaz, (1993), afirma respecto a la docencia que: “Se trata de una profesión que conforme se estructuraron los sistemas de educación pública, se convirtió en una actividad dependiente de la organización institucional y burocrática del Estado, del sistema educativo y de las mismas instituciones educativas”. (p. 34)

Esta situación ha hecho que la tarea del docente se encuentre siempre ligada a intereses y compromisos que desde un punto de vista técnico y ético han complicado su labor.

Los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan. Por lo tanto, elevar la calidad de la formación docente es indispensable y a la par

también es indispensable la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional.

La formación de un maestro supone integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir entre su preparación científica académica, su habilitación didáctica y su formación ética. El motor que impulsa el desarrollo de un país es la educación de una sociedad; y el maestro es el director de ese proceso educativo, es preciso impulsar una educación a ese nivel, formar y retribuir maestros a la altura de ese propósito y sostener una educación de calidad.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Colegio Dolores Veintimilla de Galindo nace oficialmente el 23 de marzo de 1985, denominándose Santa Rosa al principio, al paso de los días gestionaron en el Ministerio de Educación, para que se pusiera una identificación definitiva, promulgándose de esta manera, la creación del colegio con su actual nombre, mediante acuerdo Ministerial. Nro. 2954 del 25 de abril de 1985. El Plantel es de tipo Fiscal, cuenta con las especialidades de Ciencias Sociales y Químico Biológicas, aportando al país con estudiantes innovadores que han puesto muy en alto el nombre del plantel. El personal administrativo, docente y de servicio manifiestan que el compromiso dentro de la institución avanza hacia un futuro lleno de cambios.

2.2. Participantes

La población objeto de estudio, está conformada por diecisiete docentes que imparten su enseñanza al bachillerato de población estudiantil mixta.

Los docentes mostraron interés en desarrollar el cuestionario acerca del diagnóstico de necesidades de formación, en el que se dieron a conocer diversos factores acerca de la preparación que tienen como educadores y si están comprometidos en seguir retroalimentando su conocimiento en el área pedagógica, si cumplen a cabalidad con sus funciones, es decir un análisis reflexivo de las actividades que realizan como catedráticos.

Como participe de este proyecto, me siento satisfecha al realizar el trabajo investigativo, ya que se contó con la colaboración y predisposición de cada uno de los docentes, para realizar con énfasis la aplicación del cuestionario.

A continuación se presenta las tablas estadísticas de los resultados obtenidos:

Informe general de los investigados.

Género masculino- femenino

Tabla No.1 Género

VARIABLE	f	%
Masculino	8	47,06%
Femenino	9	52,94%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Por lo que se refiere al género de los docentes se ha identificado que un 47.06 % son masculinos y un 52,94% del femenino, quiere decir que existe un equilibrio en cuanto a género, tal como lo señala en la LOEI Título I, literal (v) de los principios de la actividad educativa, la equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo.

Estado Civil

Tabla No.2 Estado Civil

VARIABLE	F	%
Soltero	8	47,06%
Casado	7	41,18%
Viudo	0	0,00%
Divorciado	2	11,76%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En lo que respecta al estado civil, se ha identificado un 47.06 % de los docentes son solteros, un 41,18% son casados y un 11,76% son divorciados, se evidencia al respecto una variación, lo cual no incide en las actividades laborales de los docentes.

Edad

Tabla No. 3 Edad

VARIABLE	F	%
20 – 30	2	11,77%
31 – 40	5	29,41%
41 – 50	6	35,29%
51 – 60	4	23,53%
61 – 70	0	0,00%
más de 71	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Dolores Veintimilla de Galindo”.

Con respecto a la edad, están dentro del rango de 31 a 60 años, más del 50% de los investigados varían las edades entre los docentes debido a que algunos tienen más tiempo en la docencia, poseen experiencia pedagógica, como lo indica la LOEI, capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de los docentes y el 11.77% son de contrato con la oportunidad de participar en los concursos de méritos y oposición para acceder a un nombramiento.

Cargo que desempeña

Tabla No. 4 Cargo que desempeña

VARIABLE	F	%
Docente	16	94,12%
Técnico docente	0	0,00%
Docente con funciones administrativas	1	5,88%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Dolores Veintimilla de Galindo”.

En cuanto al cargo que desempeñan un 94,12% son docentes es decir la mayoría ejercen sus funciones de educadores y un 5,88% colaborando como profesor y cumpliendo funciones administrativas como rector de la Institución. Los docentes cumplen un rol trascendental, en su actividad de enseñanza por tal motivo la Constitución de la República, Título VII Régimen del buen vivir, capítulo Inclusión y Equidad art. 349. Señala que; El estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades; estabilidad, actualización, formación continua, remuneración justa por desempeño y méritos académicos.

Tipo de relación laboral

Tabla No. 5 Tipo de relación laboral

VARIABLE	F	%
Contratación Indefinida	0	0,00%
Nombramiento	14	82,35%
Contratación Ocasional	3	17,65%
Reemplazo	0	0,00%
No Contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Considerando la relación laboral se ha identificado que el 82,35% tienen nombramiento; y un 17,65% tienen una contratación ocasional, la estabilidad laboral es muy importante, los profesores con nombramiento están inmersos en la carrera educativa pública, Capítulo I de las normas generales LOEI, art. 261. Se inicia cuando una persona ingresa como docente al magisterio fiscal y avanza cuando está en un proceso continuo de evaluación y desarrollo profesional, asciende en el escalafón o accede a otras funciones de gestión educativa, los contratados participarán en los concursos de méritos y oposición art. 263 de la LOEI.

Tiempo de Dedicación

Tabla No. 6 Tiempo de dedicación

VARIABLE	F	%
Tiempo Completo	17	100,00%
Medio Tiempo	0	0,00%
Por Horas	0	0,00%
No Contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Los docentes dedican su tiempo a cumplir con la tarea educativa, realizando con énfasis sus actividades diarias en beneficio de la institución, es decir el 100% contempla las ocho horas diarias dentro del ámbito laboral, el art. 117 de la LOEI señala que la jornada laboral será de cuarenta horas reloj, seis horas pedagógicas diarias cumplidas de lunes a viernes, el tiempo restante estará distribuido en actualización pedagógica, coordinación con padres, recuperación pedagógica, etc.

Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Tabla No. 7 Nivel de formación académica

VARIABLE	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0,0	0	0,0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,0	2	11,77%
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	9	52,94%	6	35,29%
Especialista (4to nivel)	0	0,0	0	0,0
Maestría (4° nivel)	0	0,0	0	0,0
PHD (4° nivel)	0	,0	0	,0
Otro Nivel	0	0,0	0	0,0
No contesta	0	0,0	0	0,0
Total	9	52,94%	8	47,06%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Dolores Veintimilla de Galindo”.

Con lo referente al género de los diecisiete docentes de Bachillerato, nueve pertenecen al género femenino es decir el 52,94% son licenciadas, ocho al género masculino; dos con el 11,77% son tecnólogos y seis con el 35,29% son licenciados en el área educativa. Es necesario que dentro de instituciones u otras organizaciones exista la equidad de género de esta manera contribuirán a la educación sin diferencia alguna como lo indica la LOEI Título I, literal (v). El nivel de formación debe ser el adecuado, es decir profesionales en la docencia.

2.3 Diseños y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

El diseño de investigación, se ha realizado en base a las necesidades de formación identificadas en la institución, mediante la aplicación de un cuestionario que previamente fue enviado por el equipo de planificación de la UTP, el cual pretende identificar las características, experiencias y profesionalismo que poseen los diecisiete docentes de bachillerato. Para un estudio preciso del proyecto de fin de maestría, se ha considerado los siguientes diseños de investigación:

Se realizó una investigación **transaccional/transversal** el mismo que permite conocer el periodo de estudio en el que se desarrolló la investigación, constituido en el 2012 – 2013.

Para el avance del proyecto se aplicó el diseño de investigación **exploratorio** mismo que permitió realizar un sondeo inicial, u observación del contenido del cuestionario, es decir verificar los datos más importantes para el análisis de la investigación, que luego sería aplicado a los docentes.

Se utilizó la investigación **descriptiva** lo que consistió en conocer la formación que tienen los docentes del colegio, para lo cual se aplicó el cuestionario estructurado por el equipo de planificación de la universidad, permitiendo recolectar los datos informativos del investigado como también las carencias que se presentan en su formación pedagógica, los docentes comprendieron el objetivo que tiene la aplicación de ésta investigación y seguidamente llenaron el cuestionario, instrumento que les sirvió para identificar, varios aspectos en cuanto a sus conocimientos y prácticas pedagógicas en diversos temas de estudio.

2.3.2. Métodos de investigación.

Munch & Ángeles, (2011), sostienen que existen varios, métodos de investigación los cuales son eficaces al momento de realizar la aplicación a proyectos que los requieren, ya que nos permiten tener una información clara y precisa cuantitativa y cualitativa.

El proyecto ha iniciado desde el tema general que se refiere al diagnóstico de necesidades, hasta lo particular donde se ha identificado los hechos más importantes del proyecto en cuanto al análisis personal, organizacional y de la docencia. El diseño metodológico está basado en un enfoque estadístico **cuantitativo**, *datos numéricos identificados en las tablas estadísticas y cualitativo*, mismo que busca determinar, conocer e interpretar criterios de los actores investigados.

Se utilizó el **método hermenéutico** para realizar la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico, que permitió el análisis de la información.

El **método sintético** permitió ir del todo a las partes, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores que incrementaron el conocimiento de la realidad que facilitaron la comprensión del objeto de estudio.

El **método analítico**, consistió en identificar, clasificar y describir las características de un mensaje.

2.4 Técnicas e instrumento de investigación.

2.4.1 Técnicas de investigación.

En este proyecto se utilizó la técnica de la entrevista como primera habilidad utilizada ya que mediante ésta, se inició el diálogo directo con los directivos y docentes de la institución investigada, seguidamente la observación directa, lectura comprensiva y la encuesta. Se seleccionaron estas técnicas porque se dio conocer a los docentes con mayor exactitud el contenido del documento, primordialmente el objetivo principal de la encuesta, se realizó una breve lectura de los ítems, aclarando sus inquietudes es decir de como tenían que seleccionar una respuesta de orden cuantitativo y cualitativo, de esta manera se ha observado legitimidad en su participación para finalmente obtener un buen análisis de resultados.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Para la recolección de datos se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario, pues mediante éste se les facilitó la comprensión del documento a los participantes lo que debían realizar y el beneficio que tendrían a la culminación de este proyecto.

Se debe tomar en consideración que el formato del cuestionario fue elaborado por el equipo de planificación del proyecto de fin de maestría y validado con las nuevas reformas que se han dado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El cuestionario instrumento utilizado para el estudio (*Véase anexo 2*) estructurado de la siguiente manera:

1. Datos informativos de la institución (nombre, provincia, tipo de institución).
2. Información general del investigado (sexo, edad, cargo).
3. Formación académica que tiene el investigado (nivel de formación).
4. Cursos y capacitación que ha adquirido el docente en los últimos años, y si es importante para ellos capacitarse y en que ámbito de la educación.
5. La institución brinda o no cursos, seminarios de capacitación a los docentes.
6. Este ítem trata de conocer la práctica pedagógica, en el ámbito organizacional, personal y de tarea.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano

Los participantes que intervinieron en la investigación:

- ✓ Investigador- Maestrante
- ✓ Docentes de Bachillerato
- ✓ Rector

2.5.2 Materiales y recursos tecnológicos

Los recursos y materiales que se utilizaron para el avance del proyecto de investigación.

- ✓ Impresora
- ✓ Computadora
- ✓ Cámara Digital
- ✓ Marcadores, esferos, etc.
- ✓ Lápiz, borrador
- ✓ Carpeta

2.5.3 Recursos Institucionales

Los recursos institucionales son los espacios físicos del establecimiento educativo, como son:

- ✓ Patio de la institución
- ✓ Sala de profesores
- ✓ Rectorado
- ✓ Sala de computo

2.5.4 Económicos

Los recursos económicos propios, que se irán generando en el transcurso del proyecto:

Tabla No. 8 Recursos Económicos

Materiales utilizados	Costo
Tinta de impresora	\$50
Internet	\$20
Resma de papel	\$10
Anillados	\$40
Carpeta	\$4
Movilización	\$20
Copias	\$20
Total	\$164

Fuente: Propia

Elaborado por: Ing. Sandra Soria

2.6 Procedimiento

El procedimiento para realizar el trabajo de fin de maestría comenzó, con la visita al Colegio Fiscal “Dolores Veintenilla de Galindo” para mantener una entrevista directa con el rector del centro educativo quién me autorizó por escrito, realizar la investigación del proyecto.

Una vez obtenido el cuestionario extendido por la UTPL, se procedió a la aplicación del documento a los docentes de bachillerato, referente a las necesidades de formación, quienes amablemente estuvieron predispuestos en contestarlo, se indicó como debían llenarlo, una vez culminado, se ingresó los datos pertinentes en la matriz de resultados, se envió al equipo calificador quienes debían revisar y verificar que este bien estructurada, luego reenviaron mediante correo electrónico la autorización de la continuidad del proyecto. El avance de esta investigación sigue en marcha, con la propuesta del curso de formación, para los educadores de bachillerato, mismo que contiene los elementos necesarios acorde al nivel de educación de los participantes. En resumen, el procedimiento se detalla de la siguiente manera:

1. Tema de investigación.
2. Entrevista con el rector del establecimiento educativo.
3. Autorización del rector del colegio.
4. Aplicación del cuestionario a los docentes de bachillerato.
5. Codificar y tabular las encuestas
6. Diagnosticar, analizar y discutir los resultados obtenidos
7. Proponer el curso de formación para los docentes.

CAPITULO III. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para un mejor alcance, en este apartado se dará a conocer el respectivo análisis y obtención de resultados encontrados en la aplicación del cuestionario a los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Dolores Veintimilla de Galindo, las respuestas más relevantes, es decir lo más esencial en cuanto a sus necesidades formativas, donde se procederá a realizar las comparaciones pertinentes de los datos, con el estudio teórico y según artículos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

Es necesario conocer que la formación permanente provoca cambios en el docente, en su metodología de enseñanza, en su intelectualidad y en su experiencia. Por consiguiente existen algunos temas que han sido considerados elementos de evaluación del cuestionario de necesidades de formación aplicado a los investigados del centro educativo, son los siguientes:

3.1. Necesidades Formativas

Las necesidades formativas del docente se convierten en un auge educativo a nivel nacional, ya que mediante la identificación de estas se encontrarán alternativas, métodos y estrategias de cambio, entre los más destacados los cursos de formación, seminarios, capacitación frecuente en cuanto a educación de calidad y calidez, como también el funcionamiento y utilización de los recursos didácticos disponibles en la pedagogía.

A continuación, mediante tablas estadísticas se identifican las necesidades formativas de la investigación realizada en el Colegio Dolores Veintimilla de Galindo a los docentes de bachillerato.

Su titulación de pregrado tiene que ver con: **Ámbito Educativo**

Tabla No. 9 Ámbito Educativo

VARIABLE	F	%
Licenciado en educación	14	82,35%
Doctor en educación	0	0,00%
Psicólogo Educativo	0	0,00%
Psicopedagogo	0	0,00%
Otros	0	0,00%
No contesta	3	17,65%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En cuanto a la formación profesional el 82,35% de los docentes respondieron que son licenciados en educación y un 17,65% no contestan la pregunta, pues tienen otra titulación. Es primordial que todos sean profesionales y estén completamente preparados para ejercer el cargo de educadores, y a su vez pongan en práctica los conocimientos adquiridos. Para Imbernón (2006), en una de sus características menciona que la formación generará modalidades que ayuden al profesorado a descubrir su teoría fundamental profesionalmente y en lo personal crecer en conocimientos y mantener el compromiso con sus estudiantes de convertirlos en mejores profesionales con calidad humana.

Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Tabla No. 10 Otras profesiones

VARIABLE	F	%
Ingeniero	1	5,88%
Arquitecto	0	0,00%
Contador	0	0,00%
Abogado	0	0,00%
Economista	0	0,00%
Médico	0	0,00%
Veterinario	0	0,00%
Otros	2	11,76%
No contesta	14	82,35%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con respecto a otras profesiones el 5,88% es un ingeniero; el 11,76% en otras profesiones que no se encuentran identificadas en la pregunta. Una parte mínima de los docentes no son licenciados en educación, dos son tecnólogos y un ingeniero, lo que no les impide ser educadores ya que tienen la disposición y capacidad de ejercer dichas funciones como cualquier otro profesional con título de tercer nivel, Chavarría (2004), manifiesta que en la raíz de la actividad docente de unos y otros se encuentran los elementos axiológicos de cada persona, combinando el ejercicio de su profesión, con la enseñanza como profesional y como educador.

Si posee titulación de postgrado (4o Nivel) este tiene relación con:

Tabla No. 11 Posee titulación de postgrado

VARIABLE	F	%
Ámbito educativo	0	0,00%
Otros	0	0,00%
No contesta	17	100,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En lo que respecta al nivel de educación de cuarto nivel el 100% de los docentes no contestaron. Fernández (1988) indica tres dimensiones que se debe reconocer; la realidad, establecer propósitos de perfeccionamiento y aprovechamiento de medios de formación, se debe considerar lo que el autor expone, visualizar la importancia de la preparación en la educación, considerando que en la actualidad el Ministerio de Educación está siendo exigente en cuanto a la formación de los docentes, con el fin de contribuir al desarrollo de una educación de calidad.

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto

Tabla No. 12 Le resulta atractivo un programa de formación-título de cuarto nivel

VARIABLE	F	%
Si	11	64,71%
No	6	35,29%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con respecto a si le resulta atractivo seguir un programa de formación el 64,71% de los docentes contestó que sí y un 35,29% no les gustaría, según García (1999), considera que la formación continua mejora el ejercicio profesional mediante procesos variados que incluyen habitualmente sobre su propia práctica. Es primordial, seguir preparándonos con el fin, de desarrollar nuevas aptitudes, habilidades y destrezas, para mantener un nivel formativo acorde a las exigencias educativas de la actualidad.

Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse

Tabla No. 13 En que le gustaría formarse

VARIABLE	F	%
Maestría	11	64,71%
PhD	0	0,00%
No contesta	6	35,29%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Un 64,71% de los docentes si están dispuestos a seguir una maestría y mientras que un 35,29% no contestan, o simplemente no están interesados en seguirse formando. Para Hammond, (2005), la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en seguimiento a un ejercicio útil y responsable de la misma, por consiguiente la decisión de continuar preparándose depende del docente.

Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos

Tabla No. 14 Es importante seguirse capacitando en temas educativos

VARIABLE	F	%
Si	16	94,12%
No	1	5,88%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En cuanto a la capacitación en temas educativos un 96,12% de los docentes están de acuerdo en seguirse capacitando y un 5,88% no le gustaría. En la actualidad la capacitación es muy necesaria e importante porque se va adquiriendo más conocimiento y nuevas estrategias pedagógicas del sistema de educación, tal como manifiesta Díaz, H. (1998) la capacitación permite a los maestros recuperar sus saberes y prácticas para desarrollar eficazmente su labor, con esfuerzo y compromiso cumplirán con sus objetivos.

Como le gustaría recibir la capacitación

Tabla No. 15 Como le gustaría recibir la capacitación

VARIABLE	F	%
Presencial	7	41,18%
Semipresencial	8	47,06%
A distancia	0	0,00%
Virtual /por internet	2	11,76%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con respecto a cómo le gustaría recibir la capacitación, los docentes contestaron un 41,18% presencial; un 47,06% semipresencial y un 11,76% virtual/por internet. Lo importante es que decidan capacitarse, pues van enriqueciendo su conocimiento para ponerlo en práctica con los alumnos y en su vida diaria, se identifica que la capacitación semipresencial es considerada la más idónea por los docentes como lo señala Loureiro (2006), los cambios que caracterizan a la sociedad, son los nuevos escenarios donde se incorporan competencias y conocimientos, a través de diferentes lenguajes.

Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría recibir

Tabla No. 16 Que horario le gustaría

VARIABLE	F	%
De lunes a vienes	4	23,53%
Fines de semana	13	76,47%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con respecto al horario los docentes respondieron que un 23,53% desean capacitarse de lunes a viernes y un 76,47% los fines de semana, tal como lo indica la LOEI que la jornada laboral será de lunes a viernes 8 horas diarias, 40 horas a la semana. El tiempo disponible del docente es el fin de semana, es importante capacitarse y darse el tiempo necesario para enriquecer el conocimiento con saberes teóricos y prácticos.

En que temáticas le gustaría capacitarse

Tabla No. 17 Temáticas en que le gustaría capacitarse

VARIABLE	F	%
Pedagogía educativa	0	0,00%
Teorías del aprendizaje	0	0,00%
Valores y educación	1	5,88%
Gerencia / Gestión educativa	1	5,88%
Psicopedagogía	0	0,00%
Métodos y recursos didácticos	0	0,00%
Diseño y planificación curricular	0	0,00%
Evaluación del aprendizaje	0	0,00%
Políticas administrativas para la administración	0	0,00%
Temas relacionados con las materias a su cargo	11	64,71%
Formación de temas de mi responsabilidad	3	17,65%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	5,88%
Diseño seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En cuanto a la capacitación los docentes respondieron un 64,71% en temas relacionados con las materias a su cargo; un 17,65 % en formación de temas de responsabilidad, son los valores más representativos de la interrogante, tal como lo menciona García, (1999), el desarrollo y evolución del docente incluye todas las experiencias de aprendizaje naturales y aquellas planificadas que benefician a los individuos para una mejor calidad en la educación y su aplicación en las aulas.

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Tabla No. 18 Cuáles son los obstáculos para que Ud. no se capacite

VARIABLE	F	%
Falta de tiempo	2	11,76%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	3	17,65%
Falta de información	6	35,29%
Falta de apoyo de las autoridades de la institución donde labora	0	0,00%
Falta de temas acordes con su preferencia	6	35,29%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00%
Otros	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con respecto a los obstáculos para no capacitarse los docentes contestaron; un 35,29% por falta de información y un 35,29% por falta de temas acordes con su preferencia. Como lo señala D'Hainaut, (1979), en una de sus dimensiones una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o puede no tener importancia de su estado en relación con la exigencia actual, por tal motivo requiere mayor énfasis la actualización pedagógica.

Cuales considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos.

Tabla No. 19 Motivos por lo que se imparten los cursos de capacitación.

VARIABLE	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	4	23,53%
Falta de cualificación profesional	0	0,00%
Requerimientos personales	4	23,53%
Necesidades de capacitación continua	9	52,94%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00%
Otros	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En cuanto a los motivos por lo que se imparten los cursos, un 23,53% manifiesta que es por la aparición de nuevas tecnologías; un 23,53% por requerimientos personales y un 52,94% por necesidades de capacitación continua. Loureiro, (2006), menciona que los cambios que caracterizan a la sociedad actual es el nuevo escenario con adecuadas competencias y conocimientos a través de distintas expresiones.

Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos / capacitación

Tabla No. 20 Motivos por lo que Ud. Asiste a los cursos de capacitación.

VARIABLE	F	%
La relación del curso con mi actividad docente	5	29,41%
El prestigio del ponente	1	5,88%
Obligatoriedad de asistencia	2	11,76%
Favorecen mi ascenso profesional	0	0,00%
La facilidad de horarios	0	0,00%
Lugar donde se realizó el evento	0	0,00%
Me gusta capacitarme	9	52,94%
Otros	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Los docentes manifiestan, que un 29,41% asisten a la capacitación por la relación del curso con su actividad docente; y un 52,94% responde que es porque le gusta capacitarse, según Díaz, (1993), la formación de un maestro supone integración y equilibrio en su saber, su hacer y su ser por tal motivo, el motor que impulsa el desarrollo de un país es la educación de una sociedad y el docente es quien cumple el rol de director en este proceso.

Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Tabla No. 21 Aspectos de mayor importancia en los cursos de formación

VARIABLE	F	%
Aspectos teóricos	0	0,00%
Aspectos técnicos/ prácticos	1	5,88%
Ambos	16	94,12%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En cuanto a los aspectos que considera de mayor importancia en el desarrollo de la capacitación el 5,88% respondió que técnicos /prácticos y un 94,12% de los docentes respondieron que ambos son importantes. El autor Marcelo, (1995), señala en uno de sus principios de formación, que es fundamental la teoría y la práctica donde el conocimiento práctico y el conocimiento teórico puedan integrarse en un currículo orientado a la acción, para un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje es necesario la aplicación de estos dos aspectos.

3.2. Análisis de la Formación

Es primordial conocer cómo se están desarrollando los docentes en el proceso de enseñanza dentro de la institución educativa, por tal motivo, en este apartado se ubicarán las tablas estadísticas de los resultados obtenidos de la formación que existe dentro del colegio, en cuanto a su organización, tarea educativa, y análisis personal profesionalmente. Las ponderaciones que se han considerado en las siguientes interrogantes son:

(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) Con frecuencia	(4) Casi siempre	(5) Siempre
-----------	--------------	--------------------	------------------	-------------

3.2.1 La persona en el contexto formativo

El análisis de las personas contempla cualidades personales en el ambiente de trabajo, conocimiento de estrategias o métodos de enseñanza, interacciones estudiante alumno, manipulación de la tecnología, etc.

Tabla No. 22 Análisis Personal

<i>Análisis Personal</i>													
ENUNCIADOS	1		2		3		4		5		No contesta		TO TAL
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	0	0,00	1	5,88	4	23,53	12	70,59	0	0,00	17
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,00	0	0,00	2	11,76	6	35,29	9	52,94	0	0,00	17
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00	0	0,00	1	5,88	4	23,53	12	70,59	0	0,00	17
11. Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0	0,00	0	0,00	2	11,76	8	47,06	7	41,18	0	0,00	17
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	11,76	15	88,24	0	0,00	17
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología de estudiante	1	5,88	1	5,88	1	5,88	5	29,41	9	52,94	0	0,00	17
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	11,76	0	0,00	6	35,29	6	35,29	3	17,65	0	0,00	17
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica(estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	0	0,00	1	5,88	0	0,00	5	29,41	11	64,71	0	0,00	17
16. Mi formación en las TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	5,88	1	5,88	0	0,00	7	41,18	8	47,06	0	0,00	17
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	17,65	14	82,35	0	0,00	17
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,00	1	5,88	1	5,88	4	23,53	11	64,71	0	0,00	17
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	1	5,88	1	5,88	3	17,65	7	41,18	5	29,41	0	0,00	17

20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	35,29	11	64,71	0	0,00	17
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/ os u ayudarles en su solución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	5,88	16	94,12	0	0,00	17
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0,00	0	0,00	1	5,88	3	17,65	13	76,47	0	0,00	17
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	5,88	16	94,12	0	0,00	17
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	5,88	16	94,12	0	0,00	17
25. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	11,76	15	88,24	0	0,00	17
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico- motora, trastornos de desarrollo)	1	5,88	0	0,00	0	0,00	6	35,29	10	58,82	0	0,00	17
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	2	11,76	1	5,88	1	5,88	12	70,59	1	5,88	0	0,00	17
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula.)	1	5,88	1	5,88	0	0,00	0	0,00	15	88,24	0	0,00	17
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0,00	0	0,00	1	5,88	4	23,53	12	70,59	0	0,00	17
PROMEDIO		2,45		2,45		8,33		29,90		56,86			100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En cuanto al análisis personal los docentes respondieron un 56,86% que excelentemente describe funciones, conoce técnicas desarrolla estrategias para motivar a los alumnos, etc. Un 2,45% respondieron insuficientemente, y regular en lo que respecta al análisis personal dentro de la Institución. Como lo indica el autor Carbonell, (2001), los conocimientos, destrezas, y valores giran en base al aprendizaje con el fin de ponerlos en práctica en su aula de clase. Los docentes valoran de forma positiva el nivel de formación en saber escuchar, aceptar diferentes

puntos de vista de los demás, sobre todo de sus compañeros de enseñanza, exponen de manera didáctica un determinado contenido en conocer la estructura, normas y funcionamiento de la institución y tener la capacidad para adaptar y elaborar materiales para la enseñanza y evaluar el desarrollo de estas actividades; según Esteve (1997). Finalmente, considero que los docentes a pesar de ser guías en el aprendizaje, también forman parte de la vida familiar de cada estudiante, ya que la institución educativa es el segundo hogar donde se forman los educandos.

3.2.2. La organización y la formación

Al hablar de organización automáticamente se nos viene a la mente la labor de la institución educativa lo que busca, su desarrollo y avance entre otros objetivos lograr la sinergia educativa, la que se define como el logro de metas y efectividad.

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

Tabla No. 23 La institución ha propiciado cursos de formación

VARIABLE	F	%
Si	3	17,65%
No	14	82,35%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con el resultado obtenido, de que si la institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años un 17,65% de los docentes respondieron que sí y un 82,35% contestaron que no, que la institución no organiza cursos de capacitación. Según Veciana, (2002), indica que el actor fundamental para el desarrollo institucional es el directivo, quien se encarga de realizar alianzas estratégicas en beneficio de la institución, debe establecer sistemas de comunicación que potencien sus relaciones personales con los miembros de su establecimiento.

En la actualidad conoce usted. Si las autoridades de la Institución en la que labora están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación

Tabla No. 24 La institución está ofreciendo cursos de capacitación

VARIABLE	F	%
Si	2	11,76%
No	15	88,24%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Dolores Veintimilla de Galindo”.

Las autoridades de la institución en la que laboran están ofreciendo o elaborando seminarios de capacitación, un 11,76% de los docentes contestan que si han escuchado sobre el tema y un 88,24% no saben de nada al respecto. Según Veciana, (2002), el gestor educativo es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión estratégica se convierte en creador de valor público en el centro educativo. Considero que las autoridades del plantel deben fomentar la creación de cursos de formación en beneficio del personal docente de la institución.

En caso de existir cursos, se realizan en función de: Áreas del conocimiento

Tabla No. 25 Área del conocimiento

VARIABLE	F	%
Áreas del conocimiento	2	11,76%
Necesidades de actualización curricular	0	0,00%
Leyes y reglamentos	0	0,00%
Asignaturas que Ud. Imparte	0	0,00%
Reforma curricular	0	0,00%
Planificación y programación curricular	0	0,00%
Otras	0	0,00%
No contesta	15	88,24%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Dolores Veintimilla de Galindo”.

Con respecto a si existen cursos desarrollándose un 11,76% de los docentes respondieron que si en áreas del conocimiento y un 88,24% no contestan al respecto, la mayoría de los docentes no respondieron a esta interrogante ya la institución no ha propiciado cursos.

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

Tabla No. 26 Los directivos fomentan la participación del profesorado en formación permanente

VARIABLE	F	%
Siempre	1	5,88%
Casi siempre	13	76,47%
A veces	2	11,76%
Rara Vez	0	0,00%
Nunca	1	5,88%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En cuanto a la participación del profesorado en cursos que promueven su formación docente el 5,88% contesto siempre; un 76,47% casi siempre. Tal como menciona Fernández, (1988), que para mantener el perfeccionamiento profesional, hay que visualizar el objetivo, el progreso de la educación por parte de los miembros de la institución, en su formación académica, su competencia y sus cualidades humanas. Se considera que el apoyo de los directivos a su personal docente en asistir a cursos de capacitación debe ser incondicional, ya que el prestigio de la institución dependerá de profesores comprometidos con su trabajo.

Tabla No. 27 Análisis organizacional

Análisis Organizacional													
ÍTEMS	1		2		3		4		5		No responde		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para un buen bachillerato	0	0,00	1	5,88	0	0,00	3	17,65	13	76,47	0	0,00	17
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, clima)	0	0,00	0	0,00	1	5,88	4	23,53	12	70,59	0	0,00	17
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	0,00	1	5,88	5	29,41	6	35,29	5	29,41	0	0,00	17
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0,00	1	5,88	0	0,00	4	23,53	12	70,59	0	0,00	17
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento laboral)	0	0,00	0	0,00	1	5,88	4	23,53	12	70,59	0	0,00	17

6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos/s de la institución educativa.	2	11,76	3	17,65	0	0,00	5	29,41	7	41,18	0	0,00	17
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar	2	11,76	3	17,65	0	0,00	6	35,29	6	35,29	0	0,00	17
PROMEDIO		3,36		7,56		5,88		26,89		56,30		0,00	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con lo que respecta a esta interrogante, los docentes respondieron un 56,30% que excelentemente analizan elementos, factores curriculares, liderazgo, etc. Un 3,36% contestaron insuficientemente en lo que respecta a este factor dentro de la Institución educativa, como lo menciona el autor Goldstein, (1986-1993) que existen tres pasos fundamentales dentro del análisis organizacional; evaluación de metas a corto y largo plazo, determinación de un buen ambiente de trabajo y un riguroso análisis de recursos humanos y físicos disponibles en la institución. Como también los autores Mcgehee y Thayer (1961) indican que el análisis organizacional se centra en tres factores que proporcionan información sobre donde, cuando y como funciona la organización o institución educativa. En conclusión, los docentes deben realizar y verificar constantemente lo que hacen en beneficio personal y de la institución de esta manera compensarán su labor como educadores.

3.2.3. La Tarea Educativa

La tarea educativa hace referencia a un riguroso estudio de los elementos o características que le son inherentes a cada una de las actividades educativas el grado de autonomía, requisitos profesionales, obteniendo así una visión clara y definida de la naturaleza de cada puesto.

Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Tabla No. 28 Las materias que imparte tiene que ver con su formación

VARIABLE	F	%
Si	16	94,12%
No	0	0,00%
No contesta	1	5,88%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Se ha determinado que un 94,12% de los docentes imparten sus materias de acorde su profesión y un 5,88% no contesta. Tal como lo menciona Pozo y Salmerón (1999), que las funciones y tareas se desarrollan en cada puesto específicamente, identificando experiencia, aptitudes, cualidades y conocimiento. Es fundamental que un profesional de la docencia ejerza sus funciones de acuerdo a su formación académica, lo que permitirá ser más accesible a los estudiantes.

Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Tabla No. 29 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

VARIABLE	F	%
1° Bachillerato	1	5,88%
2° Bachillerato	6	35,29%
3° Bachillerato	10	58,82%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Dolores Veintimilla de Galindo”.

Los educadores laboran de forma rotativa ya que dan clases a los tres niveles de bachillerato, entre los valores más representativos está; en el tercer año imparten sus conocimientos el 58,82% y en el segundo un 35,29%, manifestaron que independientemente al año de bachillerato que compartan sus clases, están en la expectativa de ir conociendo aún más sobre el tronco común del currículo nacional obligatorio.

Tabla No. 30 Análisis de la tarea

<i>Análisis de la tareas del docente</i>													
ÍTEMS	1		2		3		4		5		No responde		TOTAL
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	11,76	15	88,24	0	0,00	17
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	1	5,88	0	0,00	16	94,12	0	0,00	17
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos	2	11,76	0	0,00	2	11,76	6	35,29	7	41,18	0	0,00	17

33. Diseña programas de asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	7	41,18	10	58,82	0	0,00	17
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionarios).	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	29,41	12	70,59	0	0,00	17
35. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa).	1	5,88	0	0,00	2	11,76	10	58,82	4	23,53	0	0,00	17
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	1	5,88	0	0,00	1	5,88	7	41,18	8	47,06	0	0,00	17
37. Enseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	2	11,76	1	5,88	3	17,65	3	17,65	8	47,06	0	0,00	17
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	0	0,00	1	5,88	1	5,88	4	23,53	11	64,71	0	0,00	17
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0,00	0	0,00	1	5,88	6	35,29	10	58,82	0	0,00	17
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	11,76	15	88,24	0	0,00	17
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0,00	0	0,00	1	5,88	3	17,65	13	76,47	0	0,00	17
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0,00	1	5,88	2	11,76	4	23,53	10	58,82	0	0,00	17
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0,00	0	0,00	1	5,88	3	17,65	13	76,47	0	0,00	17
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	1	5,88	0	0,00	0	0,00	0	0,00	16	94,12	0	0,00	17
PROMEDIO		2,94		1,26		6,30		25,21		64,29		0,00	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con lo que respecta a la tarea educativa los docentes respondieron un 64,29% excelentemente. Un 1,26% contestaron regular en lo que respecta a su tarea dentro del colegio. Para Pozo y Salmerón, (1999), los objetivos primordiales en el análisis de la tarea son los siguientes: determinar un conjunto de funciones y tareas con responsabilidad y autonomía especificar los requisitos esenciales que debe poseer el educador para desempeñar su rol y las condiciones físicas y ambientales. Según Paredes, (2008), considera que se debe preparar a los estudiantes para el aprendizaje independiente, de manera que enfrenten la tarea de orientarse en el objeto de estudio, seleccionar la información que necesitan elaborar sus propias concepciones y puntos de vista en el campo pedagógico. Lo expuesto por los dos autores tiene

gran relevancia, ya que los docentes deben mantener en orden las actividades, tareas, metodologías que serán utilizadas para proporcionar a los estudiantes. Otro aspecto relevante es que el 35,29% utiliza medios audiovisuales, como recursos para su enseñanza, el 58%, analizan la estructura organizativa, se identifica también que el 47,06% enseña y aplica técnicas didácticas para prácticas y talleres en el laboratorio, mientras el 52,94% manifiesta que regularmente conocen de estas técnicas, para Díaz (1998), la actualización de los docentes permite recuperar los saberes y prácticas, conocer nuevos aspectos de la docencia es decir apoyar proyectos, prepararse intelectualmente, propiciar cursos, etc.

3.3 Los cursos de formación

Hoy en día es necesario que los docentes dispongan de tiempo y recursos para continuar capacitándose, formarse día a día, mediante cursos e instrucción pedagógica para ser competitivos en el ámbito educativo, dirigidos a brindar una enseñanza de calidad, con el fin de obtener profesionales altamente capacitados, emprendedores y con calidez humana.

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

Tabla No. 31 Número de cursos

Variable	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	14	82,35%
De 6 a 10	3	17,65%
De 11 a 15	0	0,00%
De 16 a 20	0	0,00%
De 21 a 25	0	0,00%
De 26 a 30	0	0,00%
De 31 a 35	0	0,00%
De 36 a 40	0	0,00%
De 41 a 45	0	0,00%
De 46 a 50	0	0,00%
Más de 51	0	0,00%
Total	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con respecto al número de cursos un 82,35% se encuentran entre uno a cinco cursos al año, y un 17,65% entre seis a diez cursos, se debe ir mejorando en cuanto a cantidad de cursos que siguen los docentes, porque si bien es cierto son parte fundamental en el país para brindar a la

sociedad estudiantes competitivos y prácticos. La LOEI contempla en el capítulo cuarto. De los derechos y obligaciones de las y los docentes art. 10, literal (a), los docentes del sector público tienen derecho a acceder gratuitamente a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

Totalización en horas

Tabla No. 32 Total de Horas

Variable	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	0	0,00%
26-50 horas	0	0,00%
51-75 horas	1	5,88%
76- 100 horas	1	5,88%
Más de 76 horas	15	88,24%
No contesta	0	0,00%
Total	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

Con respecto a la totalización de horas un 88,24% están en más de 76 horas, un 5,88% entre 51-75 horas y por último un 5,88% entre 76-100 horas, es un número considerable pero no suficiente ya que el número de horas de un curso de capacitación evidencia con precisión el aprendizaje y la aprobación del mismo.

Hace que tiempo lo realizó

Tabla No. 33 Hace que tiempo lo realizó

Variable	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	14	82,35%
De 6 a 10 meses	1	5,88%
De 11 a 15 meses	2	11,76%
De 16 a 20 meses	0	0,00%
De 21 a 24 meses	0	0,00%
Más de 25 mese	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En cuanto al tiempo en que lo realizaron un 82,35% lo han visto entre 1 a 5 meses y un 11,76 % de 11 a 15 meses. Según Marcelo, (1995), en uno de sus principios indica que la indagación-reflexión es una estrategia para entrenar al profesor, no solo en formación sino también en ejercicio, a que sea consciente de la problemática de sus prácticas de enseñanza, ya que analiza las causas y consecuencias de la conducta docente. Es factible que constantemente estén preparándose los docentes para incrementar su nivel de aprendizaje y enseñanza.

Lo hizo con el auspicio de:

Tabla No. 34 Lo hizo con el auspicio de:

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	14	82,35%
De la institución donde labora	0	0,00%
Beca	0	0,00%
Por cuenta propia	3	17,65%
Otro auspicio	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	17	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Dolores Veintimilla de Galindo".

En cuanto al aval de los cursos de formación que han recibido los docentes el 82,35% son del gobierno, el 17,65% se han capacitado por cuenta propia, tal como lo señala el art. 349. Título VII Régimen del Buen Vivir, capítulo I Equidad e inclusión Normativa sobre Educación, de la constitución, el Estado garantizará al personal docente, en todos sus niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico académico, una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Por tal motivo los docentes tiene la facilidad de acceder a cursos mediante la página del Ministerio de Educación con el sistema Sí Profe, con el fin de desarrollar aún más sus habilidades y conocimiento pedagógico, para inculcar a los estudiantes con ejemplo.

CONCLUSIONES

- En conclusión, se ha desarrollado un aporte exhaustivo en la teoría estudiada en el proyecto de investigación, con respecto al diagnóstico de necesidades de formación.
- Como resultado del diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se observó que mediante la aplicación del cuestionario existen ciertas carencias en el ámbito educativo.
- Los docentes de bachillerato del Colegio “Dolores Veintimilla de Galindo” el 52,94% conocen las técnicas básicas para la investigación en el aula, mientras los demás profesores no las conocen en su totalidad.
- Los catedráticos de la institución investigada, conocen la importancia de las posibilidades didácticas como ayuda en la tarea docente mismas que favorecen al adelanto de la educación por tal motivo el 41.18% reconocen este aporte, no obstante el 58,82% regularmente las identifican.
- Los docentes de bachillerato no poseen una formación académica apropiada, acorde a las exigencias del sistema educativo actual, no obstante el 64,71% consideran que la preparación es parte fundamental del desarrollo pedagógico, pues la formación de pregrado no ha sido suficiente para continuar en el ámbito de la docencia.
- La capacitación contribuye al avance educativo a nivel nacional como institucional, por lo que el 94,12% de los docentes de bachillerato están de acuerdo en capacitarse en temas educativos de acorde a su especialización. .
- Los docentes del bachillerato un 35,29 % ha manifestado que no asiste a los cursos de capacitación por falta de temas de acorde a las materias a su cargo y por falta de información.
- Los directivos del plantel, no propician cursos de capacitación por consiguiente los docentes internamente desconocen la actualización y preparación de temas educativos de acorde a sus áreas.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la institución guiar al personal docente hacia el conocimiento de la investigación científica, mismo que les facilitará conocer técnicas y estrategias de aprendizaje con el fin de contribuir al progreso de la institución.
- Es fundamental que los docentes tengan la confianza y compromiso en continuar preparándose, visualizar la realidad, los cambios constantes en el área educativa, por consiguiente deben adaptarse a estas exigencias y decidir formarse conjuntamente con el apoyo de sus directivos.
- Los Directivos deben enfocar su apoyo a los docentes tal como lo señala la LOEI, que gozarán de preparación y formación pedagógica constantemente y estar acorde a una educación de calidad hacia el buen vivir.
- Los docentes de la institución deben estar expuestos a los cambios que fortalecen su enseñanza, por ello las autoridades deben incentivarlos a participar en diversos programas o cursos de formación pues ellos son los mediadores del aprendizaje y su deber es contribuir al desarrollo de una educación de calidad.
- Se recomienda a los directivos que se difunda información permanente acerca de cursos de formación ya sea por medio de la institución, televisiva, radial, hojas volantes donde los docentes conozcan claramente sobre la formación académica que desean seguir.
- A través de los resultados obtenidos, se invita a que los docentes formen parte de un curso de formación de técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato en ciencias.
- Es primordial que los docentes asistan al curso de formación de técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato, mismo que les permitirá adquirir nuevos conocimientos de enseñanza, por consiguiente al progreso académico de los estudiantes.

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del curso

Técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato en ciencias.

4.2. Modalidad de estudios

La modalidad de estudios que facilitará tomar el curso de formación a los docentes de bachillerato, del colegio fiscal “Dolores Veintimilla de Galindo” será el estudio semipresencial resultado obtenido del cuestionario aplicado a los maestros, por tal motivo se dará a conocer una breve definición de este tipo de aprendizaje.

Álvarez (2005), manifiesta que la modalidad semipresencial se da a través de:

La combinación eficiente de diferentes métodos de impartición, modelos de enseñanza, estilos de aprendizaje, y basado en una comunicación transparente de todas las áreas implicadas en el curso.

La formación permanente de los educadores ha marcado nuevas tendencias en el bachillerato ecuatoriano, lo que precisa crear un entorno de aprendizaje permanente y competitivo para seguir desarrollándose a lo largo de su vida profesional, permaneciendo receptivos a los cambios conceptuales, científicos y tecnológicos.

4.3. Objetivos

4.3.1 Objetivo General.

- Desarrollar el dominio de técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato de ciencias.

4.3.2 Objetivos específicos

- Establecer los elementos teórico-metodológicos necesarios que permitan llevar a cabo la investigación, el conocimiento y la ciencia.
- Conocer los modelos didácticos en el área de ciencias para contribuir al aprendizaje dentro de la institución educativa.

- Propiciar el conocimiento de la investigación empírica, que posibilite la aplicación de técnicas al bachillerato.
- Determinar la importancia de la investigación científica en la educación, que permita a los estudiantes del bachillerato ser competitivos.
- Desarrollar una aproximación teórico-práctica del método del caso que facilite realizar una investigación clara y concisa.

4.4. Dirigido a:

Los docentes de Bachillerato del Colegio” Dolores Veintimilla de Galindo”

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

El curso de formación, “Técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato en ciencias”, está dirigido a los docentes de bachillerato del Colegio” Dolores Veintimilla de Galindo” con la finalidad de desarrollar técnicas adecuadas aplicadas al bachillerato hacia el buen vivir, mismas que trascenderán las expectativas deseadas en beneficio propio de los docentes como también para sus directivos y estudiantes en función del logro de sus objetivos deseados.

El nivel formativo de los docentes son los siguientes.

Nivel 1: Este curso está dirigido para todos los docentes que imparten sus asignaturas, es decir este tipo de curso estaría enfocado en el desarrollo de habilidades y conocimientos para conocer las técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato, permitiendo contribuir en la resolución de problemas en beneficio de la institución educativa.

Nivel 2: Dirigido a docentes con un nivel de experiencia superior a los 5 años, orientados hacia nuevos cambios en su formación académica, con el fin de alcanzar sus logros y metas propuestas desarrollando habilidades prácticas de investigación y experimentación en el bachillerato, resolviendo las necesidades formativas identificadas en la institución.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los requisitos técnicos a lo que los docentes de bachillerato deben adaptarse en el curso de formación son:

- Sala de audiovisuales
- Internet
- Computadora
- Pendrive
- Correo electrónico

4.5. Breve descripción del curso

El curso de formación “técnicas de investigación y experimentación aplicadas al bachillerato en ciencias”, son factores fundamentales para el adelanto del proceso de enseñanza –aprendizaje, mediante su diseño se alcanzará el objetivo deseado, que los profesores solucionen diversos inconvenientes que se presenten en su tarea como educador del bachillerato en ciencias, fortificando también sus logros y fortalezas en su rol docente.

El docente: se convierte en el portavoz de la ciencia, y su función se reduce como lo manifiesta Pozo (1999), a exponer desde la explicación rigurosa, clara y precisa, los resultados de la actividad científica y en donde la intención y perspectiva del aprendizaje es que los educandos apliquen el conocimiento en la resolución de problemas cualitativos y cuantitativos.

4.5.1. Contenidos del Curso

Tabla No. 35 Contenido didáctico del curso

TEMAS	CONTENIDO
1. La investigación, el conocimiento y la ciencia Baena P. (2002).	<ul style="list-style-type: none">• La investigación• Tipos de investigación• El conocimiento científico y sus características.• La clasificación de las ciencias y sus objetos de estudio• La investigación y su importancia en la formación integral del alumno
2. Modelos didácticos de la enseñanza en las ciencias naturales y ciencias sociales. Albarrán M. (2004) Hernández R. (2003).	<ul style="list-style-type: none">• Modelo de enseñanza por transmisión- Recepción• Modelo por descubrimiento• Modelo recepción significativa• El modelo por investigación

<p>3. Fundamentos de la investigación empírica</p> <p>Klimovsky G, (1994).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de los métodos empíricos. • Objetivos empíricos • Ventajas del método empírico • Investigación experimental • Estudio piloto • Realización del experimento
<p>4. Procedimientos de investigación científica en el ámbito educativo</p> <p>Bunger (2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación científica • Importancia , fines y objetivos de la Investigación Científica • Clasificación de la investigación científica • Etapas de la investigación científica educacional.
<p>5. Método del caso aplicado a la educación.</p> <p>Bonache J, (1999).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definición del método del caso • Elaboración de un caso para estudio en el aula • ¿Qué caracteriza a un estudio de caso? • ¿Por qué elegir el estudio de caso en una investigación? • Tipos de casos

Fuente: Contenido didáctico del curso

Elaborado por: Ing. Sandra Soria

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

Perfil del instructor del curso:

a) Educación. Titulación superior de tercer o cuarto nivel en áreas vinculadas a educación. Capacitación en temas vinculados al área educativa.

b) Experiencia. De, al menos, 8 años en el área educativa. En formación y capacitación a docentes en temas vinculados a pedagogía y didáctica, currículo, técnicas y métodos de planificación, evaluación, gestión escolar, etc. Experiencia con el manejo de grupos colaborativos, en gestión de proyectos, herramientas metodológicas y técnicas de experimentación, el nuevo bachillerato general unificado.

c) Destrezas conductuales y operativas. Habilidad para la comunicación verbal. Habilidades de pensamiento crítico y reflexivo. Iniciativa y proactividad. Flexibilidad para asumir el rol sugerido para el desarrollo del taller. Manejo de la computadora, el procesador de textos, el proyector de video. Disponibilidad hacia los procesos de aprendizaje de otros. Capacidad de realizar autoevaluaciones efectivas sobre sus propios procesos de aprendizaje.

Ser críticos para cuestionar sus procesos de aprendizaje. Disponibilidad para retroalimentar a otros en sus procesos de aprendizaje de manera profesional y a tiempo.

d) Disponibilidad de tiempo. Fines de semana a tiempo completo para impartir el curso de formación. En la sección diurna y matutina para dictar el curso en la modalidad de dos sesiones en la mañana y en la tarde cuatro horas.

4.5.3. Metodología

El curso está dirigido a los diecisiete docentes de bachillerato del colegio “Dolores Veintimilla de Galindo” como también tendrá el acceso a los docentes que requieran conocer del tema estudio, es decir quienes deseen mejorar su formación pedagógica desde una perspectiva teórica- práctica.

El inicio del curso se realizará en el mes de Abril del año 2014, una vez que haya sido aprobado por los directivos de la institución y su culminación está prevista en la primera semana del mes de Mayo, mediante la modalidad semipresencial es decir los fines de semana, a través de una sala de conferencias interna del colegio. Considerando los siguientes procedimientos:

1. Las instrucciones y orientaciones acerca de cómo seguir y superar el curso, tanto de carácter general como para cada una de las actividades que se desarrollarán.
2. Los materiales a través de los cuales se ofrecen los contenidos del curso: impresos y tecnológicos, etc.
3. Las pruebas de evaluación y talleres que se realizarán para la obtención de la nota requerida.
4. La participación de los miembros que han asistido, a través del cual se podrá contactar con los demás docentes de la institución e invitados.

4.5.4. Evaluación

Será por medio de la elaboración de talleres después de cada tema tratado, evaluación acumulativa al finalizar el curso y finalmente el diseño de una técnica investigativa para la aplicación respectiva en el aula de clases

4. 6. Duración del curso

El curso tendrá una duración de (60 horas) distribuida en 12 horas por cada fin de semana.

Tabla No. 36 Horario del curso

DIAS (Mes de Abril-Mayo)	HORAS (60 Horas)
Sábados	8 HORAS 08:30 – 12:30 Jornada matutina 13:30 - 17:30 Jornada Vespertina (utilización de internet-correo electrónico)
Domingos	4 HORAS Horario: 08:30 – 12:30 Jornada Matutina

Fuente: Propia

Elaborado por: Ing. Sandra Soria

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Las actividades que se desarrollaran en el curso son las siguientes:

Tabla No. 37 Cronograma de Actividades del curso de formación.

Contenido	Objetivos	Actividades	Recursos	Duración
1. La investigación, el conocimiento y la ciencia Baena P. (2002).	<ul style="list-style-type: none"> Establecer los elementos teórico-metodológicos necesarios que permitan llevar a cabo la investigación, el conocimiento y la ciencia. Valorar el pensamiento lógico en el proceso comunicativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lectura comprensiva Análisis y opiniones sobre el tema de estudio. Actividad Grupal Observación de campo. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento de soporte impreso. Marcadores Pizarra acrílica Papelógrafos Correo electrónico. 	12 h
2. Modelos didácticos de la enseñanza en las ciencias naturales y ciencias sociales. Albarrán M. (2004) Hernández R. (2003).	<ul style="list-style-type: none"> Conocer los modelos didácticos en el área de ciencias para contribuir al aprendizaje dentro de la institución educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y opiniones sobre el tema de estudio Exposición de la didáctica Aplicar una dinámica 	<ul style="list-style-type: none"> Documento de soporte impreso. Marcadores Computadora Pizarra acrílica Taller en equipo 	12h
3. Fundamentos de la investigación empírica Klimovsky G, (1994).	<ul style="list-style-type: none"> Propiciar el conocimiento de la investigación empírica, que posibilite la aplicación de técnicas al bachillerato. Mejorar el rendimiento de procesos en la enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> Lectura comprensiva Análisis y opiniones sobre el tema de estudio Taller Aplicar una dinámica 	<ul style="list-style-type: none"> Documento de soporte impreso. Participación de los miembros Marcadores 	12h
4. Procedimientos de investigación científica en el ámbito educativo Bunger (2002).	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la importancia de la investigación científica en la educación, que permita a los estudiantes del bachillerato ser competitivos. Integrar las estrategias de experimentación a través de las ciencias naturales. 	<ul style="list-style-type: none"> Participación de los miembros Exposición sobre el tema. Taller- trabajo por correo electrónico. Aplicar una dinámica 	<ul style="list-style-type: none"> Documento de soporte impreso. Correo electrónico Marcadores Pizarra acrílica Internet. 	12
5. Método del caso aplicado a la educación. Bonache J, (1999).	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar una aproximación teórico-práctica del método del caso que facilite realizar una investigación clara y concisa. Extender y desarrollar los conocimientos del tema. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividades de debate y comprensión Opiniones sobre el tema de estudio. Dinámica 	<ul style="list-style-type: none"> Documento de soporte impreso. Marcadores Pizarra acrílica Taller práctico Evaluación escrita 	12 h

Fuente: Cronograma de actividades del curso

Elaborado por: Ing. Sandra Soria

Inversión: \$175 + IVA	\$196
Pago al contado el 10% de descuento	\$176,40
Tarjeta de crédito el 15% de descuento	\$166,60
O pueden ser pagos semanales de \$35 semanales	\$39,20

4.8. Certificación

La certificación estará avalada por la Universidad Agraria del Ecuador, Dirección Provincial Ecuatoriana de agrónomos y forestales, por la Dirección provincial de Educación de la provincia de cañar.

La entrega de la certificación dependerá de las asistencias que hayan tenido los docentes es decir deben tener máximo el 80% asistido, la evaluación de talleres, actuación, disertación y prueba final de rendimiento, mínima de 70/100, si cumple con dichos parámetros se le otorgará el certificado pertinente, caso contrario no aprobará el curso.

4.9. DESARROLLO DEL CURSO DE FORMACIÓN.

TEMA I: LA INVESTIGACIÓN, EL CONOCIMIENTO Y LA CIENCIA

Definición de investigación.

La investigación sigue procedimientos rigurosos y es cuidadosamente realizada. En otros términos es sistemática, controlada y crítica. Sistemática y controlada quiere decir que hay una disciplina constante para hacer investigación científica y que no se dejan los hechos a la casualidad. Crítica, implica que se juzga constantemente de manera objetiva y se eliminan las preferencias personales y los juicios de valor.

Por lo tanto la investigación puede realizar dos tareas fundamentales para la sociedad en que se desarrolla:

- a) Producir conocimiento y teorías, que es lo que se conoce como investigación básica
- b) Resolver problemas prácticos, más conocida como investigación aplicada.

Por medio de estos dos tipos de investigación la humanidad ha ido evolucionando, distanciándose de lo que algunos autores han denominado "conocimiento vulgar".

La investigación científica es un proceso, término que significa dinámico, cambiante y continuo. Este proceso está compuesto por una serie de etapas, las cuales se derivan unas de otras.

El carácter dinámico de la investigación no permite concebir al proceso como teniendo un principio y fin definitivos, sino más bien como un trabajo continuo, de idas y venidas.

El proceso de la investigación contiene los siguientes pasos:

- Elección del tema
- Objetivos
- Delimitación del tema
- Planteamiento del problema
- Marco teórico
- Metodología
- Informe

Elección del Tema: a nivel de procesos investigativos no debe suponerse conocido el tema y arrancar con el problema, lo importante es elegir el tema ya que el problema se deriva de éste.

Objetivos: cuando se ha seleccionado el tema de la investigación debe procederse a formular los objetivos de investigación; que deben estar armonizados con los del investigador y los de la investigación.

El objetivo de la investigación es el enunciado claro y preciso de las metas que se persiguen. El objetivo del investigador es llegar a tomar decisiones y a una teoría que le permita generalizar y resolver en la misma forma problemas semejantes en el futuro. Los métodos que se elijan deben ser los más apropiados para el logro de los objetivos.

Delimitación del tema: "delimitar el tema es ver la viabilidad para su desarrollo". Unida a esta delimitación es necesaria la justificación del mismo; es decir, indicar las características que llevan al investigador a escoger el tema para desarrollarlo, las cuales deben ser de orden externo u objetivo, y de orden interno o subjetivo.

El Problema: el problema es el punto de partida de la investigación. Surge cuando el investigador encuentra una laguna teórica, dentro de un conjunto de datos conocidos, o un hecho no abarcado por una teoría, un tropiezo o un acontecimiento que no encaja dentro de las expectativas en su campo de estudio.

Marco Teórico: el marco teórico amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas. Es la teoría del problema, por lo tanto, conviene relacionar el marco teórico con el problema y no con la problemática de donde éste surge.

La hipótesis es el eslabón necesario entre la teoría y la investigación que nos lleva al descubrimiento de nuevos hechos.

Metodología: para toda investigación es de importancia fundamental que los hechos y relaciones que establece, los resultados obtenidos o nuevos conocimientos y tengan el grado máximo de exactitud y confiabilidad.

Informe: La estructura del informe de investigación sigue fielmente los pasos fundamentales del diseño de la investigación; en ningún momento debe ser contraria al diseño, ya que el informe debe ser la respuesta de lo planteado al diseño de la investigación.

Tipos de investigación

Cuando se va a resolver un problema en forma científica, es muy conveniente tener un conocimiento detallado de los tipos de investigación que se pueden seguir. Este conocimiento hace posible evitar equivocaciones en la elección del método adecuado para un procedimiento específico. Se presentan los siguientes tipos de investigación.

TIPOS DE INVESTIGACIÓN

SEGÚN DEL NIVEL DE ABSTRACCIÓN UTILIZADO	
Investigación básica	Está orientada a la investigación de conocimientos fundamentales para el desarrollo de una ciencia y su teoría.
Investigación aplicada	Está encaminada a la solución de problemas de índole práctico.
SEGÚN EL GRADO DE GENERALIZACIÓN	
	Tiene como propósito hacer extensivas sus conclusiones más allá del ámbito en que fue desarrollada. Establece leyes y pertenece también al orden de

Investigación fundamental	investigación básica.
Investigación particular	Tiene como finalidad encontrar respuestas o soluciones a problemas específicos.
SEGÚN LA DIMENSIÓN CRONOLÓGICA	
Investigación histórica	Está orientada al estudio del pasado. Su principal fuente de información es el documento.
Investigación descriptiva	Describe los fenómenos tal como aparecen en la realidad en un momento determinado
SEGÚN LAS FUENTES	
Investigación documental	Este tipo de investigación se caracteriza por tener como fuente de información lo que conocemos como documento.
Investigación empírica	Se basa en la experimentación y observación directa de los fenómenos observados, por sus características. Es una de las que se realiza con mayor frecuencia pues se refiere al estudio de la realidad a través de los aparatos sensoriales.
Investigación bibliográfica	Forma parte de la investigación tipo documental y como su nombre lo indica tiene como finalidad el conocimiento de los contenidos de los libros, sus autores, fechas de edición, editoriales, lugar de edición, etc.
Investigación metodológica	Es la que se realiza para estudiar los fundamentos técnicos y procedimientos de los métodos utilizados en la investigación científica.
SEGÚN EL LUGAR	
Investigación de laboratorio	Es la que se realiza en un lugar específico. El laboratorio supone un mayor control sobre los experimentos que se realizan así como la disponibilidad de los instrumentos necesarios para realizarlos.
Investigación de gabinete	Es la que se realiza en un lugar preparado ex profeso para realizar estudios de diferente índole que no requieren de un gran instrumental.
Investigación de campo	Es el que realiza en el lugar mismo donde ocurren los fenómenos sujetos a estudio, este tipo de investigación no es útil en las ciencias formales pero sí en las ciencias empíricas como historia.

Fuente: Tipos de investigación
Elaborado por: Ing. Sandra Soria

El conocimiento como objeto de estudio. El ser humano es consciente de sí mismo y de la realidad que le rodea. De esa forma, a través de sus sentidos y de la razón, trata de conocer el mundo, el universo. En términos tradicionales, esa realidad que trata de ser conocida por el ser humano, se denomina objeto del conocimiento. También, en términos tradicionales, el hombre

se constituye en sujeto del conocimiento, cuando en el acto de conocer, capta información del mundo circundante, de los objetos que lo rodean.

El Conocimiento Científico y sus Características

La ciencia debe ser vista como una de las actividades que el hombre realiza, como un conjunto de acciones encaminadas y dirigidas hacia determinado fin, que no es otro que el de obtener un conocimiento verificable sobre los hechos que lo rodean.

El proceso de conocimiento se concibe como una relación compleja ente dos elementos, el sujeto conocedor y el objeto o parte que se desea conocer. El sujeto es la persona o equipo de personas que adquiere o elabora el conocimiento, el conocimiento es siempre conocimiento para alguien, pensado por alguien, en la conciencia de alguien.

Objetividad, que significa que intentamos conocer algo que concuerde con la realidad del objeto que lo describa o explique tal cual y no como nosotros desearíamos como fuese.

Racionalidad, esta es otra característica importante para definir la actividad científica y se refiere al hecho de que la ciencia utiliza la razón como arma para llegar a sus resultados. Los científicos trabajan en lo posible con conceptos, juicio y razonamiento, y no con sensaciones, imágenes o impresiones.

Sistematicidad, la ciencia es sistemática, se preocupa por construir sistemas de ideas organizadas coherentemente y de incluir todo conocimiento imparcial en conjunto, cada vez más amplios.

Generalidad: La preocupación científica no es tanto ahondar y completar el conocimiento de un solo objeto individual, sino lograr que cada conocimiento parcial sirva como puente para alcanzar una comprensión de mayor alcance de este modo trata de llegar a lo general y no se detiene exclusivamente en lo particular.

Y finalmente **falibilidad**, La ciencia es uno de los pocos sistemas elaborados por el hombre donde se reconoce explícitamente la propia posibilidad de equivocación, de cometer errores en esta conciencia de sus limitaciones es donde reside su verdadera capacidad para auto corregirse y superarse.

La clasificación de las ciencias y sus objetos de estudio

Las diferentes ciencias se clasifican según el tipo de objeto que estudian. De este principio ha surgido una clasificación que es ya clásica, y que es la que se suele incluir en todos los manuales de filosofía. En esta tabla se recogen esquemáticamente los aspectos fundamentales de las distintas ciencias:

Aspectos de distintas ciencias.

	Formales	Materiales
Ciencias	Matemáticas. Lógica.	Naturales, humanas y sociales. Física, química, psicología, sociología, biología, economía, antropología.
Objeto del estudio	Simbólico, formal.	Fenómenos naturales. El ser humano (individual y socialmente).
Historia	Se desarrollan antes que las materiales.	Se constituyen a partir del Renacimiento. Son las últimas en desarrollarse.
Método	Deductivo.	Hipotético-deductivo. Explicativo o comprensivo.

Fuente: Clasificación de las ciencias

Elaborado por: Ing. Sandra Soria

En primer lugar las ciencias se dividen en **ciencias formales** (aquéllas cuyo objeto de estudio es de naturaleza formal) y **ciencias materiales o factuales** (aquéllas cuyo objeto de estudio es de naturaleza material, empírica y susceptible de experimentación).

También se incluyen las matemáticas y la lógica.

- Las **matemáticas y la lógica** se denominan "formales" porque no tienen un objeto material: su objeto de estudio es de naturaleza formal, simbólica. De hecho, las matemáticas estudian relaciones entre números, mientras que la lógica investiga razonamientos formalmente correctos, es decir, relaciones entre enunciados.
- La lógica y las matemáticas **son saberes instrumentales**, o sea, son valiosísimas herramientas de trabajo para el resto de las ciencias. De ahí que siempre formen parte esencial del lenguaje científico.

Las ciencias materiales o empíricas se subdividen, a su vez, en **ciencias naturales y ciencias humanas y sociales**.

Las ciencias naturales son aquéllas cuyo objeto de estudio pertenece al ámbito de lo natural, entendido lo natural como la esfera de los fenómenos, sucesos y seres que no son producto del hombre.

El pionero en esta rama de la física fue el genial físico y matemático italiano **Galileo Galilei**. Sus estudios sobre el movimiento fueron innovadores, sobre todo por la metodología usada, por el uso de la demostración experimental y, claro está, por el valor que dio Galileo a las mediciones, es decir, al aspecto cuantitativo, matemático de los datos. Más adelante se desarrolló la química, con sus investigaciones sobre la naturaleza del calor y los elementos. Por último, la otra gran rama de las ciencias naturales: la biología o estudio sobre la vida.

Ciencias físicas y biológicas constituyen los dos campos básicos de las ciencias naturales, pero su amplitud y complejidad son enormes: existen literalmente cientos de subespecialidades dentro de cada uno de estos campos.

Las ciencias humanas y las ciencias sociales tienen como objeto de estudio el mundo del ser humano: empezando por el estudio del ser humano individual desde el punto de vista de su conducta (psicología), hasta el estudio de la sociedad humana (sociología), pasando por el estudio científico de la diversidad cultural del mundo (antropología cultural). A su vez, estas tres ramas científicas se subdividen en muchas otras, como la psicología social, la antropología política, etc.

La investigación y su importancia en la formación integral del alumno

Se deben desarrollar e implementar estrategias para que los alumnos puedan construir esquemas de conocimiento, que les permitan adquirir una visión de la realidad superior a un "saber cotidiano" y los acerquen al "conocimiento elaborado en la comunidad científica". Por otro lado, los esquemas de conocimientos previos que poseen los alumnos y que constituyen representaciones de la realidad (en los cuales se articulan tanto conceptos construidos en el ámbito escolar como extraescolar) deben ser tenidos en cuenta.

Por este motivo se considera que el conocimiento científico y tecnológico es una de las prioridades de los sistemas educativos de los países que pretendan un crecimiento económico y

un desarrollo social sustentable. La finalidad de la educación es facilitar la comprensión del mundo y la relación con él mediante el acceso y la integración de conocimientos.

TEMA 2. MODELOS DIDÁCTICOS DE LA ENSEÑANZA EN LAS CIENCIAS NATURALES Y CIENCIAS SOCIALES.

Didáctica en las ciencias naturales.

Son los modelos didácticos de la enseñanza de la ciencia, que permitirán visualizar una panorámica mucho más amplia articulada con los nuevos planteamientos y exigencias del medio social, cultural e histórico de los educandos.

Modelo de enseñanza por transmisión - recepción

Este modelo encuentra en los escenarios educativos a muchos defensores en el quehacer educativo cotidiano, en donde las evidencias que lo ratifican, claramente, en los contextos escolares son las siguientes:

En relación con la ciencia: Se intenta perpetuarla, al concebir la ciencia como un cúmulo de conocimientos acabados, objetivos, absolutos y verdaderos (Kaufman 2000), desconociendo por completo su desarrollo histórico y epistemológico, elementos necesarios para la orientación de su enseñanza y la comprensión de la misma.

En relación con el estudiante: es considerado como una página en blanco (tábula rasa), en la que se inscriben los contenidos; se asume que se puede transportar el conocimiento (a través de una cánula) elaborado de la mente de una persona a otra. Hecho que desconoce la complejidad y dinámica de construcción del conocimiento, el contexto socio/cultural del educando (es evidente que el docente estandariza su discurso sin tener en cuenta a quién va dirigido, sin valorar en el sujeto que aprende factores que están implicados en este proceso como la familia, sus intereses, motivaciones y afectos).

El docente: se convierte en el portavoz de la ciencia, y su función se reduce como lo manifiesta Pozo (1999), a exponer desde la explicación rigurosa, clara y precisa, los resultados de la actividad científica y en donde la intención y perspectiva del aprendizaje es que los educandos apliquen el conocimiento en la resolución de problemas cerrados y cuantitativos.

Modelo por descubrimiento

Es una propuesta que nace como respuesta a las diferentes dificultades presentadas en el modelo por transmisión; dentro del modelo se pueden distinguir dos matices, el primero de ellos denominado modelo por descubrimiento guiado, si al estudiante le brindamos los elementos requeridos para que él encuentre la respuesta a los problemas planteados o a las situaciones expuestas y le orientamos el camino que debe recorrer para dicha solución; o autónomo cuando es el mismo estudiante quien integra la nueva información y llega a construir conclusiones originales.

Modelo recepción significativa

Luego de diferentes y serias discusiones alrededor de los procesos de enseñanza y aprendizaje de las ciencias, del papel que cumplen tanto la ciencia, el docente y el educando, y como respuesta a las críticas anteriores, se plantea, desde la perspectiva del aprendizaje significativo, el modelo expositivo de la enseñanza de las ciencias.

Modelo cambio conceptual

Este modelo recoge y expone algunos planteamientos de la teoría asubeliana, al reconocer una estructura cognitiva en el educando, al valorar los pre-saberes de los estudiantes como aspecto fundamental para lograr mejores aprendizajes, sólo que se introduce un nuevo proceso para lograr el cambio conceptual: la enseñanza de las ciencias mediante el conflicto cognitivo.

El modelo por investigación

En relación con el conocimiento científico, este modelo reconoce una estructura interna en donde se identifica claramente problemas de orden científico y se pretende que éstos sean un soporte fundamental para la secuenciación de los contenidos a ser enseñados a los educandos. Además (y al igual que el modelo anterior), se plantea una incompatibilidad entre el conocimiento cotidiano y el científico, pero existen dos variantes fundamentales que identifican claramente el modelo: su postura constructivista en la construcción del conocimiento y la aplicación de problemas para la enseñanza de las ciencias.

Didácticas específicas de las ciencias sociales e historia

Existen dos métodos representativos en las ciencias sociales:

A. Métodos inductivos o afirmativos

B. Métodos deductivos o activos

Métodos inductivos. Los métodos afirmativos inductivos transmiten una verdad o concepto conocida por el docente sin necesidad de que este concepto sea compartido por el alumno. Tiene dos variantes esenciales:

- **Método expositivo.** Es el método tradicional de impartir conocimientos. Consiste en la comunicación de unos contenidos que transmite el docente a los alumnos sin que haya respuesta oral por parte de estos. (Lección magistral). El alumno es, así, un ser receptivo-pasivo que limita su aprendizaje a un ejercicio reproductivo
- **Método demostrativo.** Expone y muestra los conceptos a transmitir, básicamente tiene cuatro fases: La motivación del alumno. La descomposición y puntos clave de la tarea a realizar. La realización de la tarea por parte del docente y la repetición del alumno de la tarea mostrada.

Métodos activos por elaboración.

Este tipo de métodos fijan en el alumno el centro del aprendizaje y en su actividad como medio para aprender. El docente y el alumno intervienen activa y conjuntamente A través de estos modelos el alumno reflexiona, relaciona, pregunta, aprende significativamente. Identifica dos variantes:

Método interrogativo. La comunicación entre el docente y el alumno se hace a través de sucesivas preguntas. De esta forma el alumno va hallando paulatinamente los contenidos

Método por descubrimiento. Este método se caracteriza porque el alumno se convierte en sujeto agente de su propia formación a través de la investigación personal. Se fundamenta en las propias experiencias e intereses del alumno y se caracteriza porque lo aprendido por el propio hallazgo queda más firmemente aprendido.

El Proceso de aplicación de este método es el siguiente:

- Fase de Preparación. El docente determina que contenidos va abordar y prepara el material necesario
- Fase de Presentación. El docente distribuye los documentos para el trabajo , Presenta lo objetivos y la actividad de una forma motivadora
- Fase de Ejecución. El docente adopta un papel de orientador del trabajo, descubriendo, guiando, el protagonista del aprendizaje siempre es el alumno que es el que consulta, experimenta y prepara conclusiones.
- Fase de Debate. Tras el trabajo realizado se plantea una sesión de debate donde se comprueban y rectifican las aportaciones del alumno
- Fase de Evaluación

Estrategias de aprendizaje. La educación tiene arraigados dos conceptos paralelos y complementarios que son necesarios distinguir: la enseñanza y el aprendizaje. Mientras que enseñar es mostrar algo a los demás, el aprendizaje sería su proceso complementario, su efecto.

Las formas Objetivas. Son aquellas que emplean objetos o imágenes sensibles para la enseñanza. El exponente más claro de éstas es la intuición o lo que se denomina método intuitivo, de gran significación para la didáctica contemporánea. El empleo más concreto lo constituyen, en la actualidad, los medios audiovisuales y la utilización de recursos icónicos que constituyen una aplicación del principio intuitivo.

Las formas Verbales. Son cronológicamente las más antiguas, las más universalmente utilizadas y, por tanto, la forma de enseñanza tradicional. El conjunto de las formas verbales se subdivide en:

- **Forma expositiva:** Ésta no debe identificarse, para ser eficaz, con la conferencia o con el discurso continuado, ininterrumpido y retórico de la materia, sino que ha de recurrir a los intereses de los alumnos y ser estimulante. Su eficacia se deberá, en gran medida, a la experiencia, el arte y la personalidad del docente.
- **Forma interrogativa:** Ésta exige del alumno una atención más intensificada para comprender mejor la pregunta del profesor y resolver la cuestión que se le plantea.

Las más conocidas de estas formas son las denominadas dialógico-socrática o “método mayéutico” y la “catequística”.

El proceso de enseñanza, es decir, tanto la base de la transmisión de conocimiento como el interés de quién se dispone a aprender, se desarrolla en plenitud cuando, además de las formas, se tienen en cuenta los siguientes contenidos o principios categóricos:

Principio de autonomía: El que enseña debe incentivar la capacidad de pensamiento autónomo del alumno por medio de la apropiación de conocimientos de una manera crítica.

Principio de contemporaneidad: El que enseña debe enfatizar el carácter histórico y temporal del conocimiento, de los métodos que lo produjeron y debe propiciar una revisión permanente.

Principio de realidad: El que enseña debe referir la actividad pedagógica al contexto real de los estudiantes, encuadrando los programas de clases en una perspectiva que abarque el crecimiento tanto individual como social, logrando el cumplimiento de los objetivos

Principio de creatividad: El que enseña debe potenciar las aptitudes de creación de los estudiantes.

Principio de cordialidad: El que enseña debe establecer una relación de colaboración, fraternidad y mutuo respeto entre todos los miembros del grupo de trabajo educativo, buscando que la autoridad de los educadores se fundamente exclusivamente en su saber o competencia profesional.

Principio de actualización permanente: El que enseña debe actualizarse con nuevos métodos, técnicas y tecnologías que provean las condiciones para que los estudiantes se apropien del patrimonio de la humanidad.

La Teoría del Aprendizaje organiza sistemáticamente el conocimiento didáctico desde dos componentes:

- El normativo, desarrollando los criterios y condiciones necesarias para la práctica de la enseñanza;
- El explicativo, el cual proporciona un sentido de comprensión, dirección y racionalidad a la práctica.

Las fuentes orales en la docencia de las ciencias sociales.

Es un hecho que la investigación y la docencia en el campo de las ciencias sociales han experimentado una serie de cambios que se manifiestan, entre otros aspectos, en la selección y definición de temáticas y objetos de estudio diversos y novedosos, en la construcción de marcos conceptuales que responden a perspectivas teórico-metodológicos distintas para su abordaje y en la utilización de técnicas y métodos de investigación cuantitativos y cualitativos.

Formas de utilización de las fuentes orales en el aula

Las fuentes orales permiten ver cómo se articulan las estructuras históricas con otros niveles de la sociedad.

La importancia que implica una decisión individual o grupal, que puede ser conocida a través de la entrevista y puede tener gran trascendencia en la historia de un país. Con unos ejemplos concretos:

El estudiante puede ver la relación entre la economía y otros ámbitos como la política, las tradiciones culturales y ver el papel que juega el individuo dentro de ella.

Antes de utilizar las fuentes orales, el profesor debe tener en cuenta las ideas sobre el tiempo histórico que están en la mente y en la práctica de los estudiantes, para ponerlas al descubierto y discutir las; también conviene prevenir sobre la ilusión de la objetividad de la historia y de la neutralidad del conocimiento histórico.

TEMA 3. FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

La investigación empírica. Se refiere a la investigación basada en la experimentación o la observación (evidencias). Este tipo de investigación es llevada a cabo para poner a prueba una hipótesis.

El tema central en el método científico es que todo aporte debe ser empírico, lo que significa que es basado en la evidencia.

Clasificación de los métodos empíricos.

- **Observación.** La observación científica como método consiste en la percepción directa del objeto de investigación. La observación investigativa es el instrumento universal del

científico, permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos.

- **Medición.** Consiste en observar y registrar minuciosamente todo aquello que en el objeto de estudio seleccionado y de acuerdo con la teoría, sea relevante. Los registros obtenidos de la medición son datos que se pueden aplicar utilizando operaciones lógicas matemáticas, y que pueden pertenecer a la escala nominal, ordinal, de intervalo o de razón. La información así obtenida puede ser de carácter cualitativo y cuantitativo.
- **El experimento.** Procedimiento diseñado para manipular variables en condiciones especiales que permitan poner en juego algunas variables para observar su comportamiento y lograr así descubrir la esencia de un objeto de estudio.

Las finalidades de un experimento pueden ser diversas, por ejemplo, conocer las leyes que rigen la ocurrencia de algunos fenómenos, o su comportamiento; pero también puede comprobar una determinada hipótesis. Se piensa a menudo que los experimentos se hacen únicamente en los laboratorios; esto no es así, pues también puede diseñarse experimentos de campo; sin embargo, en el primer caso se tiene un mejor control de las variables involucradas en el proceso, debido a que se puede repetir una y otra vez el procedimiento de la experimentación hasta descubrir lo relevante o lo irrelevante del fenómeno estudiado, sin que haya variación significativa entre los distintos ensayos.

Existen diversas técnicas que posibilitan la recolección de información.

- Encuestas.
- Entrevistas.
- Cuestionarios.

Objetivos de la Investigación Empírica

- Ir más allá del simple reporte de observaciones.
- Promover un ambiente para una mejor comprensión.
- Combinar una amplia investigación con un estudio de caso detallado.
- Demostrar la relevancia de la teoría, trabajando en un ambiente real (contexto)

Ventajas de los métodos empíricos

- Comprender y responder más adecuadamente a la dinámica de las situaciones.
- Proporcionar respeto a las diferencias contextuales.
- Ayudar a construir sobre lo que realmente se conoce.
- Ofrecer la oportunidad de cumplir con los estándares de la investigación profesional.
- Integrar la investigación y la práctica.
- El proceso educativo o ciencia instruccional requiere progresar.

Ciclo empírico

El ciclo empírico consiste en las siguientes etapas:

- a. Observación La observación consiste en recoger y organizar los hechos empíricos para formar hipótesis.
- b. Inducción. Es el proceso de formación de hipótesis.
- c. Deducción. Las consecuencias con los datos empíricos recién adquiridos
- d. Pruebas. Probar la hipótesis con nuevos datos empíricos
- e. Evaluación. Realizar la evaluación de los resultados de las pruebas



Método empírico-analítico

El método empírico es un modelo de investigación científica, que se basa en la experimentación y la lógica empírica, que junto a la observación de fenómenos y su análisis estadístico, es el más usado en el campo de las ciencias sociales y en las ciencias naturales.

Características

- Es un método fáctico: se ocupa de los hechos que realmente acontecen
- Se vale de la verificación empírica: no pone a prueba las hipótesis mediante el mero sentido común o el dogmatismo filosófico o religioso, sino mediante una cuidadosa contrastación por medio de la percepción.
- Es autocorrectivo y progresivo (a diferencia del fenomenológico). La ciencia se construye a partir de la superación gradual de sus errores. No considera sus conclusiones infalibles o finales. El método está abierto a la incorporación de nuevos conocimientos y procedimientos con el fin de asegurar un mejor acercamiento a la verdad.
- Muestra: El muestreo es una parte importante del método analítico ya que si se toma mal la muestra los resultados serían erróneos o inservibles.

Investigación Experimental

La investigación experimental se utiliza generalmente en ciencias tales como la sociología y la psicología, la física, la química, la biología y la medicina, entre otras.

El método experimental es un proceso sistemático y un aproximación científica a la investigación en la cual el investigador manipula una o más variables y controla y mide cualquier cambio en otras variables.

La Investigación Experimental se utiliza con frecuencia cuando:

1. Hay prioridad temporal en una relación de causalidad (la causa precede al efecto).
2. No hay consistencia en una relación de causalidad (una causa siempre llevará al mismo efecto).
3. La magnitud de la correlación es grande.

Una definición muy amplia de la investigación experimental, o un cuasi experimento, es la investigación en donde el científico influye activamente en algo para observar sus consecuencias.

Objetivos de la Investigación Experimental

Los experimentos se llevan a cabo con el objetivo de predecir fenómenos. Normalmente, un experimento es construido para poder explicar algún tipo de causalidad.

Identificación del Problema de Investigación

Después de decidir el tema de interés, el investigador trata de definir el problema de investigación. Esto lo ayuda a enfocarse en un área de investigación más estrecha para poder estudiarla correctamente.

Generalmente, el problema de investigación es operacionalizado para definir la forma de medir el problema de investigación. Los resultados dependerán de las medidas exactas que el investigador elija y puede ser puesto en práctica de manera diferente en otro estudio para poner a prueba las conclusiones principales del estudio.

Definir el problema de investigación te ayuda a formular una hipótesis de investigación, que se pone a prueba en contra de la hipótesis nula.

Construcción del Experimento

Existen varios aspectos a tener en cuenta en la construcción de un experimento. La planificación anticipada asegura que el experimento sea llevado a cabo correctamente y que los resultados reflejen el mundo real de la mejor manera posible.

Armar Grupos para Estudiar

Armar los grupos correctamente es especialmente importante cuando tenemos más de una condición en el experimento. Un grupo de muestra generalmente sirve como un grupo de control, mientras que otros son probados bajo las condiciones experimentales.

Decidir los grupos de muestra puede ser realizado por medio de muchas técnicas de muestreo diferentes. Un muestreo de la población puede ser elegido por una variedad de métodos, tales como la aleatorización, la "cuasi aleatorización" y el emparejamiento.

La reducción de errores de muestreo es fundamental para obtener resultados válidos en los experimentos. Por lo general, los investigadores ajustan el tamaño de la muestra para minimizar las posibilidades de errores aleatorios.

Estas son algunas técnicas de muestreo típicas:

- Muestreo probabilístico
- Muestreo no probabilístico
- Muestreo aleatorio simple
- Muestreo de conveniencia

Creación del Diseño

El diseño de investigación es determinado de acuerdo a una serie de factores. Algunos factores importantes son la viabilidad, el tiempo, el costo, la ética, los problemas de medición y lo que te gustaría probar. El diseño del experimento es fundamental para la validez de los resultados.

Estudio Piloto

Puede ser conveniente llevar a cabo un estudio piloto o dos antes de realizar el experimento real. Esto asegura que el experimento mida lo que debería y que todo esté correctamente configurado.

Durante este proceso se encuentran los pequeños errores, que podrían llegar a destruir el experimento. En un estudio piloto se puede obtener información acerca de los errores y los problemas y mejorar el diseño, antes de poner un gran esfuerzo en el experimento real.

Si los experimentos involucran seres humanos, una estrategia común es realizar primero un estudio piloto con alguien involucrado en la investigación, pero no demasiado cerca, y luego organizar un piloto con una persona que se parezca a él /los sujeto(s). Esos dos pilotos diferentes seguramente le brinden al investigador buena información acerca de cualquier problema en el experimento.

La realización del experimento

Un experimento se lleva a cabo generalmente mediante la manipulación de una variable, llamada variable independiente, afectando al grupo experimental. El efecto que le interesa al investigador, la(s) variable(s) dependiente(s), es medido.

Es fundamental identificar y controlar los factores no experimentales que el investigador no quiere que influyan en los efectos para llegar a una conclusión válida. Los investigadores sólo quieren medir el efecto de la(s) variable(s) independiente(s) en la realización de un experimento, para que le permita llegar a la conclusión de que ésta era la razón para el efecto.

Análisis y Conclusiones

En la investigación cuantitativa, la cantidad de información medida puede ser enorme. La información que no está preparada para ser analizada se denomina "información sin procesar". La información sin procesar generalmente es resumida como algo que se llama "información de salida", que por lo general consiste en una línea por cada sujeto (o elemento).

El objetivo del análisis es llegar a una conclusión, junto con otras observaciones. El investigador puede generalizar los resultados en un fenómeno más amplio, si no hay indicativos de variables de confusión que "contaminen" los resultados.

Si el investigador sospecha que el efecto se debe a una variable diferente a la variable independiente, se requiere más investigación para evaluar la validez de los resultados. Generalmente un experimento es llevado a cabo debido a que el científico quiere saber si la variable independiente tiene algún efecto sobre la variable dependiente.

TEMA 4. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Definición de investigación Científica.

La investigación científica se caracteriza por ser reflexiva, sistemática y metódica; tiene por finalidad obtener conocimientos y solucionar problemas científicos filosóficos o empírico-técnicos, y se desarrolla mediante un proceso. El método científico indica el camino que se ha de transitar en esa indagación y las técnicas precisan la manera de recorrerlo.

Importancia

La investigación Científica permite mejorar el estudio porque establece contacto con la realidad a fin de que se la conozca mejor. Constituye un estímulo para la actividad intelectual creadora. Ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución de problemas, además, Contribuye al progreso de la lectura crítica.

La finalidad de ésta radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos; es el modo de llegar a elaborar teorías. La actividad investigadora se conduce eficazmente mediante una serie de elementos que hacen accesible el objeto al conocimiento y de cuya sabia elección y aplicación va a depender en gran medida el éxito del trabajo investigador.

Objetivos

- Identificar, explorar, confirmar y promover los conceptos teóricos, formular hipótesis
- Encontrar respuestas a determinadas interrogantes
- Iniciar, reformular y reenfocar una teoría
- Resolver un problema y mejorar una situación
- Proporcionar información sobre la cual se basan las teorías
- Seguir mejorando el diseño educativo.

Elementos.- Desde un punto de vista estructural reconocemos cuatro elementos presentes en toda investigación: sujeto, objeto, medio y fin. Sujeto El que desarrolla la actividad, el investigador.

- Objeto: Lo que se indaga, esto es, la materia o el tema.
- Medio: Lo que se requiere para llevar a cabo la actividad, es decir, el conjunto de métodos y técnicas adecuados.

Fines de la Investigación Científica

- Extracción de información de un fenómeno que tiene lugar, de un proceso que se desarrolla, de la actuación de un sistema.

- Contrastar el desarrollo de un fenómeno, o el trabajo realizado mediante un determinado proceso, para comprobar que existe una correspondencia con condiciones de validez aceptadas previamente.
- Elaboración y demostración de una teoría o modelo sobre el desarrollo de un proceso, vigencia de un fenómeno o funcionamiento de un determinado sistema.
- Recogida de información desde bases de datos generales a fin de mejorar el diseño de un modelo, o descubrir carencias en la explicación de un proceso, o intentar optimizar técnicas ya desarrolladas, o construcción de máquinas automáticas.

En la investigación deben darse una serie de características para que sea en realidad científica:

- a) Estar planificada, es decir, tener una previa organización, establecimiento de objetivos, formas de recolección y elaboración de datos y de realización de informe.
- b) Contar con los instrumentos de recolección de datos que respondan a los criterios de validez, confiabilidad y discriminación, como mínimos requisitos para lograr un informe científicamente válido.
- c) Ser original, esto es, apuntar a un conocimiento que no se posee o que esté en duda y sea necesario verificar y no a una repetición reorganización de conocimientos que ya posean.
- d) Ser objetiva, vale decir que el investigador debe tratar de eliminar las preferencias personales y los sentimientos que podrían desempeñar o enmascarar el resultado del trabajo de investigación.
- e) Disponer de tiempo necesario a los efectos de no apresurar una información que no responda, objetivamente, al análisis de los datos que se dispone.
- f) Apuntar a medidas numéricas en el informe tratando de transformar los resultados en datos cuantitativos más fácilmente representables y comprensibles y más objetivos en la valoración final y ofrecer resultados comprobables y verificarlos.

El objeto de la investigación científica es aquello a lo que se aplica el pensamiento ,cuando se trata de obtener nuevo conocimiento científico el objeto se erige en fortaleza que hay que conquistar con métodos que aseguren la garantía de obtención de una verdad contrastable por toda la comunidad científica .

Etapas de la investigación científica educacional

Las etapas de la investigación científica educacional son:

- La preparación de la investigación
- La planificación
- La ejecución
- El procesamiento de la información
- La redacción del informe de la investigación o comunicación de los resultados

En la etapa de preparación de la investigación o etapa exploratoria como la llaman algunos especialistas, se problematiza la realidad.

Una vez que se delimita el tema, se precisa el problema a resolver y se conoce lo que en la teoría le ha antecedido a su existencia, se pasa a la siguiente fase que es la planificación de la investigación.

En la etapa de planificación se elabora el plan de la investigación, o lo que se puede llamar además diseño de la investigación. En el diseño se prevé lo que sucederá en el transcurso de la misma, desde lo conocido hacia lo desconocido, con qué finalidad, mediante qué vías, qué métodos y medios se emplearán, con qué recursos humanos, materiales y financieros se cuenta. El investigador describe, analiza, explica y expresa de manera sintética, haciendo referencia a los aspectos esenciales que han ido resultando gradualmente en el proceso investigativo, en el informe final de la investigación.

TEMA 5. MÉTODO DEL CASO APLICADO A LA EDUCACIÓN.

Definición del método.

Asopa y Beve (2001), define el método del caso como un método de aprendizaje basado en la participación activa, cooperativa y en el diálogo democrático de los estudiantes sobre una situación real. En esta definición se destacan tres dimensiones fundamentales:

- La importancia de que los alumnos asuman una papel activo en en estudio del caso.
- Que estén dispuestos a cooperar con sus compañeros.

- El diálogo debe ser la base imprescindible para llegar a consensos y toma de decisiones conjuntas.

La presentación de un caso representa la oportunidad de lograr un aprendizaje significativo, en la medida que los estudiantes se implican en la reflexión, la discusión y la generación de conclusiones o soluciones.

El docente puede planificar la presentación de un caso de acuerdo a la temática que está trabajando con sus estudiantes y de acuerdo a los conocimientos que se han desarrollado para conducirlos hacia una situación de aplicación.

La participación en este tipo de técnica desarrolla habilidades tales como el análisis, síntesis evaluación de la información. Posibilita también el desarrollo del pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la toma de decisiones, además de otras actitudes y valores como la innovación y la creatividad.

El juego de roles y los socio- dramas son actividades propias del estudio de casos, en los cuales se presenta una realidad social concreta para que sea estudiada o analizada. El objetivo central es la generación de soluciones.

Elaboración de un caso para estudio en el aula

Recolección de información: entrevistar a un profesional experto, revisar documentos especializados, escritos de documentos profesionales o personales.

Formato de caso:

- a. Crear un incidente significativo abocando una situación crítica
- b. Desarrollar una situación en el transcurso del tiempo
- c. Plantear una situación embarazosa (personal o profesional) para un individuo, en un momento dado.

Redactar el caso:

- a. ¿Quién será el protagonista? ¿Qué características físicas y psicológicas debe cumplir? ¿Aspectos claros y oscuros de su carácter? ¿Existe un antagonista?

b. ¿Cuál es el entorno familiar, educativo, social, económico que girará en torno al protagonista? ¿Qué hechos o personas han influido, a largo y a corto plazo, para que desemboque en el problema actual? ¿Quién apoya al protagonista y quién está de parte del antagonista (si es que existe)?

c. ¿Cuál es el problema concreto que se sitúa en el centro del caso? ¿Conviene manifestarlo claramente o disimularlo en la redacción del mismo?

d. ¿Nos interesa tener previstas varias soluciones válidas o que sólo una sea la correcta? e. ¿Conviene plantear al final una lista de preguntas concretas que faciliten el análisis y la discusión, o bien, se propone como una simple narración abierta? f.

Planificar la dinámica de discusión en el aula: ¿Cuál cree usted que será el proceso de discusión: los grandes bloques de temas que secuencialmente se darán en la clase? ¿Cuáles serán las controversias o puntos de análisis que se presentarán?

Aplicar la presentación del caso, participar mediante la expresión de sus opiniones, juicios, hechos y posibles soluciones, escuchar atenta y abiertamente las opiniones de los demás, llegar a un consenso global.

Pautas para el estudio de casos:

- Se debe conformar siempre pequeños grupos de trabajo, ya que el análisis debe compartirse permanentemente y la participación de todos los integrantes es fundamental para la discusión.
- Los casos presentados deben estar sustentados en situaciones reales que propicien la elaboración de soluciones válidas para posibles problemas de carácter complejo que se presenten en la realidad futura.
- Debe existir un nivel de aprendizaje previo suficiente para comprender el problema y contar con criterios de solución.
- El caso que se presente debe poseer datos concretos que ayuden a tener un panorama general del problema: dificultades y amenazas, fortalezas y oportunidades.
- Nunca se deben sugerir las soluciones, sino estimular la generación de opciones y la toma de decisiones grupales.

Un buen caso debe ser: Verosímil: de modo que su argumento sea posible, que quede la impresión de que lo ha vivido alguien. Provocador: que la historia que cuenta estimule la curiosidad e invite al análisis de sus personajes. Conciso: sin adornos literarios ni exceso de tecnicismos que degeneren en pesadez. Cercano: con narraciones y psicologías del entorno más cercano, de la propia cultura. Ambiguo: como la realidad, que no se convierta en un teatro infantil y maniqueo, de buenos contra malos.

El estudio de casos se enfatiza en dos interrogantes que varios de los investigadores se realizan, que lo caracteriza y porque elegir esta técnica.

1. ¿Qué caracteriza a un estudio de caso?

El estudio de caso o estudio/s de casos, dependiendo de los autores es un concepto que abarca numerosas concepciones sobre la investigación.

El estudio de caso destaca entre los diseños de tipo cualitativo, junto con los de investigación-acción y los estudios etnográficos, con los que se confunde con frecuencia.

Desde el diseño hasta la presentación de sus resultados, el método de casos está estrechamente vinculado con la teoría. Los casos de investigación son especialmente valiosos, porque permiten el estudio de la causalidad y la plasman en una teoría. Todo buen diseño incorpora una teoría, que sirve como plano general de la investigación, de la búsqueda de datos y de su interpretación. A medida que el caso se desarrolla, emerge una teoría más madura, que se va cristalizando (aunque no necesariamente con perfección) hasta que el caso concluye.

Hablar de estudio de casos es hablar de un método que abarca una diversidad de fuentes y técnicas de recogida de información.

2. ¿Por qué elegir el estudio de caso en una investigación?

Para Cebreiro (2004), es conveniente desarrollar un estudio de caso "cuando el objeto que se quiere indagar está difuso, es complejo, escurridizo o controvertido. Es decir, para analizar aquellos problemas o situaciones que presentan múltiples variables y que están estrechamente vinculados al contexto en el que se desarrollan"

Los casos son particularmente válidos cuando se presentan preguntas del tipo "cómo" o "por qué", cuando el investigador tiene poco control sobre los acontecimientos y cuando el problema a estudiar es incipiente.

Por otro lado para (Rodríguez y otros 1996), la elección de un estudio de casos puede apoyarse en tres razones:

1. Su carácter crítico, es decir, en la medida en que el caso permite confirmar, cambiar, modificar o ampliar el conocimiento sobre el objeto de estudio.
2. Su carácter extremo o unicidad, pues parte de una situación que tiene un carácter específico y peculiar.
3. Finalmente, el carácter revelador del caso permite observar y analizar un fenómeno o hecho particular relativamente desconocido en la investigación educativa y sobre el cual pueden realizarse aportaciones de enorme relevancia. (pág. 95)

Tipos de casos

Caso de valores: se solicita un juicio de responsabilidades sobre las personas o actitudes descritas en el caso.

Caso incidente: estimular al grupo a una búsqueda activa de informaciones que le ayude a asentar sus juicios.

Caso de solución razonada: encontrar soluciones razonables sin información complementaria.

Caso de mentalización: determinar definiciones personales ante la situación. Tomar conciencia de las causas y consecuencias ante la situación.

Caso de búsqueda real: entrena al grupo en la búsqueda de casos reales y a partir de ellos discute soluciones concretas.

Caso temático: Lo que interesa no es el caso en sí, sino el tema de fondo sobre el que gira.

Modelos de resolución de casos

Modelo centrado en el análisis de casos (casos que han sido estudiados y solucionados por equipos de especialistas: pretende que los estudiantes, y/o profesionales en formación, conozcan, analicen y valoren los procesos de intervención elaborados por expertos en la resolución de casos concretos. Aplicación del estudiante involucrado en un contexto real. Analizan los efectos y las consecuencias de sus acciones en la situación que intervinieron.

Modelo pretende enseñar a aplicar principios y normas legales establecidas a casos particulares, de forma que los estudiantes se ejerciten en la selección y aplicación de los principios adecuados a cada situación. Análisis crítico y toma de decisiones.

Modelo busca el entrenamiento en la resolución de situaciones que si bien requieren la consideración de un marco teórico y la aplicación de sus prescripciones prácticas a la resolución de determinados problemas, exigen que se atienda la singularidad y complejidad de contextos específicos. Requiere respeto a la subjetividad personal y la necesidad de atender a las interacciones que se producen en el escenario, no existe una única solución.

5.10. Bibliografía del Curso de formación

- Acevedo Díaz, J.A. (2004). Reflexiones sobre las finalidades de la enseñanza de las ciencias: Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias 1- 16.
- Albarrán Vázquez, Mario. Método de Investigación. Ed. Publicaciones Cultural, México 2004.
- Angulo, J. F. y R. Vázquez (2003). *Introducción a los estudios de casos*. Málaga, Aljibe.
- Arias Valencia, M. (2000). "La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones", *Investigación y Educación*.
- Arca, Guidoni, Mazzoli. (1990). Enseñar ciencias. Barcelona: Paidós.
- Baena, Paz Guillermina. Metodología de la investigación. Ed. Publicaciones Cultural, México 2002.
- Bartolomé Marco (2003). Factores de éxito y fracaso de la cooperación entre empresas: un enfoque organizativo y estratégico. Revista CEPADE N° 29.
- Bonache, J. (1999). "El estudio de casos como estrategia de construcción teórica: características, críticas y defensas", *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 3: 123-140.
- Bunge, Mario. (1991). La Ciencia: Su método y su filosofía. Bs.As.: Siglo Veinte.
- Bunge, M. (1993), "La investigación científica", Ediciones Ariel, Barcelona
- Hernández Roberto (2003) Metodología de la Investigación. Ed. McGraw-Hill, 3ª edición, México.
- Pozo, J.I. y Gómez Crespo, M.A. (1998) Aprender y enseñar ciencia. Del conocimiento cotidiano al conocimiento científico. Morata, Madrid, 265-308.
- Patrick Hartmann, Vanesa Apaolaza Ibáñez, Fco. Javier Forcada Sainz (2002). El efecto del posicionamiento en la lealtad del cliente: Un análisis empírico para el caso de Iberdrola.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, Martha. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ed. Granica
- Bradshaw, J. (1972). The Concept of Social Need. New Society, marzo: 640-643.
- Carbonell, Jaime (2001), La aventura de innovar. El cambio en la escuela., Ediciones Morata, España
- Chavarría Olarte, M. (2004 (reimp. 2011)). Educación en un Mundo Globalizado. Retos y Tendencias del proceso educativo. México: Trillas S.A. (p. 74).
- Correa Jaramillo, C. (2012). Liderazgo, valores y Educación. Guía Didáctica. Loja: UTPL. Primera edición.
- Cox, F.M. et al. (1987). Strategies of Community Organization. Itasca, Illinois: F.E. Peacock Publisehr, Inc.
- Díaz Barriga, Á. (1993). Tarea docente. Una perspectiva didáctica grupal y psicosocia. México: UNAM, Nueva Imagen. (p. 34).
- Díaz Barriga, A. (1988). "Investigación educativa y formación de profesores". En Investigación educativa y formación de profesores. UNAM, México. (p. 176).
- D'Hainaut, L. (1979). Les besoins en éducation. En D'Hainaut, L. (coord.), Programmes d'études et éducation permanente. Paris: UNESCO.
- Esteve, J. (1997). La formación inicial de los profesores de secundaria. Barcelona: Ariel.
- Fernández, M. (1988). La profesionalización del docente. Madrid. Editorial Escuela Española. S.A
- Gairín, S.J. (1996). La detección de necesidades de formación. Departamento de Pedagogía Aplicada (Grupo CIFO). Balleterra. (Pp. 71-74).
- García, Marcelo. (1999): Formación de profesores para el cambio educativo, Barcelona (p. 145)
- García Hoz, Víctor. (1988) Educación Personalizada. Grupo editor quinto centenario S.A. Bogotá.

Goldstein, I.L. (1986, 1991, 1993) Training in Work Organizations. En Dunnette, M.D. y Hough, L.M. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Volumen 2. Consulting psychologists Press, Inc.

Gómez Paredes, M. I. (2008). Filosofía de la Educación. Loja.

Guillén Parra, M. (2006). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. Madrid: Pearson.

Henríquez, M. (2002). Tecnologías de la Información y la Comunicación y la Formación Inicial y Permanente. Revista Acción Pedagógica.

Hewton, E. (1988): School focused staff development. Londres: The Falmer Press.

Hochleitner, D. (1998). Aprender para el futuro. Nuevo marco de la tarea docente. Madrid: Santillana.

Imbernón, F. (1994). La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional. Barcelona: Graó, (p.09).

Imbernón, F. (2002). La formación docente del profesorado universitario entre la realidad, el deseo y la utopía. En I Congreso Internacional: Docencia Universitaria e Innovación. Barcelona. (p. 94).

Imbernón, F. (2006). La profesión docente desde el punto de vista internacional. ¿Qué dicen los informes? Revista de Educación. (p. 86).

Jaramillo F. (20013). Guía Didáctica Proyecto de Investigación II. Loja, Ediloja Cía. Ltda.

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

Kaul, A. (1996). Lineamientos de un sistema de capacitación docente. Guatemala.

Kotter J. (2002) Harvard Business Review Liderazgo. 2da. edición

Lerner, D. (2002) Leer y escribir en la escuela. Lo real, lo posible y lo necesario. México, Fondo de Cultura Económica.

L., D. H. (1979). Lesbesoins en Education. Programmes detudes education permanent. Paris.

Molina Bogantes, Zaida (2006) Planeamiento didáctico: fundamentos, principios, estrategias y procedimientos para su desarrollo. Editorial Universidad Estatal a Distancia: Costa Rica.

- Moroney, R. M. (1977). Needs assessment for Human Services. En Anderson, W. F. et al (eds.), *Managing Human Services*. Washington: International City Management Association.
- Maslow, Abraham H. (1965). *Eupsychian management*, Homewood, Richar D. Irwin. (p. 99)
- Mcgehee Y Thayer. (1961). *Training in Bussiness and Industry*. New York: Wiley. (p. 147).
- Moore,M.L.,Y Dutton,P. (1978).Training need analysis: Review and critique, *Academy of Vlanagement Review*, (p. 146)
- Munch, L., & Ángeles, E. (2011). *Métodos y técnicas de investigación* . México: Trillas.(p.58).
- Núñez, Iván y Vera, Rodrigo, (1988). «Organizaciones de docentes, políticas educativas y perfeccionamiento», PIIE, Santiago.
- Paredes, H. (2008). *Didáctica General. La práctica de la enseñanza en la educación infantil, primaria y secundaria*. España: Mc. Graw Hill.
- Pérez Campanero, M. (2000) *Como Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa*.
- Rodriguez, F. (1999). *Programa de capacitación en Liderazgo Educativo. Sociología de la Educación*.
- Sachs, Judyth y Lloyd Logan. "Control or Development A Study of Inservice Education", en: *Journal of Curriculum Studies*, vol22, n5, 1990: (p. 474).
- Tapia, A. J. (1991), *Motivación y aprendizaje en el aula. Como enseñar a pensar*, ed. Santillana, Madrid. (p.97)
- Tapia A. J. (1995), *Orientación educativa: Teoría, evaluación e intervención*, Madrid, Ed. Síntesis. (p. 364).
- Thompson, J. D. (1976). *Dinámico Organizacional. Fundamentos Sociológicos de Teoria Administrativa*. Sao Paulo: McGraw-Hill do Brazil.
- UNESCO. (1998). *Informe Mundial sobre la educación. Los Docentes y la enseñanza en un mundo de mutación*. Madrid (pag. 23).
- Veciana, José María. (2002) *Función Directiva*. México: Alfaomega, Universidad Autónoma de Barcelona.(p. 68)

Witkin y Altschuld (1995). *Planing and conducting needs ssesment. A practical guide.* California: Sage Publications.

Witkin y Altschuld (1966). *Planing and conducting needs ssesment. A practical guide.* California: Sage Publications.

Loureiro, A. (2006). *La escuela en la sociedad de redes. Una introducción a las tecnologías de la información y comunicación en la educación.* Lectura y Vida: Consultado en Noviembre, 16, 2007. (p. 89).

Pozo, M.T. y Salmerón, H. (1999) *Tendencias conceptuales metodológicas en la evaluación de las necesidades.* IX Congreso Nacional de Modelos Educativos. Málaga. (p. 46).

Tejedor, J (1990) *Perspectiva metodológica de diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo.*

Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano, *Revista de Educación* ISSN No. 1390-325X Vol. 7, No. 2, julio-diciembre 2012.

ME-MBS- Programa Nuestros Niños, referente curricular de educación inicial. Quito, la oficina, 2002

Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. (2011). Recuperado el 20 de 02 de 2013, de <http://profesoresunidos.com/index.php/portfolio/50-nuevo-bachillerato-ecuatoriano>.

Consejo Nacional de Educación. (s.f.). *Plan Decenal del Ecuador.* Recuperado el 20 de 02 de 2013, de Ecuador hacia el Plan Decenal: <http://profesoresunidos.com/index.php/portfolio/50-nuevo-bachillerato-ecuatoriano>

Consejo Nacional de Educación. (s.f.). *Plan Decenal del Ecuador.* Recuperado el 20 de 10 de 2013, de Ecuador hacia el Plan Decenal http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

Registro Oficial No. 754, del 26 de Julio del 2012, *Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General (LOEI)*, (2012) Quito Editogran. S.A.

6. ANEXOS

ANEXO No. 1 OFICIO DE PETICIÓN AL RECTOR

Loja, 10 de diciembre de 2012

Lic.
Danny López
RECTOR DEL COLEGIO FISCAL MIXTO "DOLORES VEINTIMILLA DE GALINDO"
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 la coordinación de la titulación de la 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



Recibido 10-12-2012
AUSEL PABO


ANEXO No. 2. 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 S	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización	13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____							
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30
ee. Otra, especifique cuál: _____											
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
Doctor en educación	2	Arquitecto	7
Psicólogo educativo	3	Contador	8
Psicopedagogo	4	Abogado	9
Otros, especifique: _____	5	Otros, 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 3

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

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO No. 3
EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA



Parte exterior del Colegio



El Personal Docente y Directivo del Colegio Dolores Veintimilla de Galindo



Realizando las preguntas del cuestionario de Diagnóstico de Necesidades en la sala de profesores a un grupo de los docentes



Luego de haber aplicado los cuestionarios a ocho de los diecisiete docentes investigados.

ANEXO No. 4

CORREOS DE CONFIRMACIÓN ELECTRÓNICA

**CONFIRMACION DE LUGAR DE RESIDENCIA
SANDRA SORIA**

De: **sandra ivette soria ludisaca** (sandysoria@hotmail.es)
Enviado: jueves, 13 de diciembre de 2012 21:58:25
Para: **necesidadesformativas2012@gmail.com**

Date: Thu, 13 Dec 2012 09:06:49 -0500
Subject: Re: sandra_ivette_soria_ludisaca
From: **necesidadesformativas2012@gmail.com**
To: **sandysoria@hotmail.es**

Buenos días
Sandra

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo, sin embargo necesito me confirme algunos datos usted esta registrado en el centro regional chimborazo, pero la institución esta en la provincia de cañar

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

BUENAS NOCHES:

De antemano les comunico que anteriormente estudiaba en la politécnica de Chimborazo, por tal motivo pase en Riobamba al rededor de 6 años, me gradue y enseguida me matricule en la Maestria de Gerencia en Liderazgo Educacional de la UTPL, mi domicilio queda aca en la Troncal y hace dos meses entre a laborar en el Colegio que le mensione para hacer mi trabajo investigativo,, por ese motivo estoy en la Provincia del Cañar Cantón La Troncal, pero no tengo ningun inconveniente en viajar a las pruebas o clases de los fines de semana.. Es todo cuanto puedo comunicar..

GRACIAS...
SALUDOS

Re: CONFIRMACIÓN DE LUGAR DE RESIDENCIA SANDRA SORIA

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)
Enviado: viernes, 14 de diciembre de 2012 9:32:02
Para: sandra ivette soria ludisaca (sandysoria@hotmail.es)

Buenos días
Sandra

La información ha sido receptada, no existe ningún inconveniente únicamente queriamos confirmar si los datos eran correctos y si a usted se le facilita trabajar en cañar no existe inconveniente, muchas gracias.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Re: SANDRA_IVETTE_SORIA_LUDISACA

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com) Este remitente está en tu [lista de contactos](#).
Enviado: martes, 15 de enero de 2013 9:52:30
Para: sandra ivette soria ludisaca (sandysoria@hotmail.es)



Buenos días
Sandra

La matriz ha sido receptada, no existe ningún inconveniente con la misma, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO No 5. DOCUMENTOS DEL CURSO DE FORMACIÓN

**CURSO DE FORMACION
“TECNICAS DE INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION APLICADAS AL BACHILLERATO”
LA TRONCAL- PROVINCIA DEL CAÑAR**

ASISTENCIA DE LOS PARTICIPANTES

NOMBRE DEL CURSO:.....

FECHA:.....

NUMERO TOTAL DE ASISITENTES: LUGAR:.....

NOMBRE DEL CAPACITADOR:.....

CI.....

No.	NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS PARTICIPANTES	# de C.I.	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMAS

CURSO DE FORMACION
“TECNICAS DE INVESTIGACION Y EXPERIMENTACION APLICADAS AL BACHILLERATO”
LA TRONCAL- PROVINCIA DEL CAÑAR
EVALUACIÓN DE LOS CAPACITANDOS

NOMBRE DEL CURSO:.....

FECHA:.....

NUMERO TOTAL DE ASISTENTES: LUGAR:.....

NOMBRE DEL CAPACITADOR:.....

CI.....

No.	NÓMINA DE LOS ASISTENTES	EVALUACIÓN		GRADO DE AVANCE
		DIAGNÓSTICA	FINAL	

NOTA: LOS PARTICIPANTES QUE OBTENGAN MAS DEL 80% DE ASISTENCIA TENDRAN FINALMENTE SU CERTIFICADO DE APROBACION DEL CURSO. POSTERIORMENTE SE EVALUARÁ AL CAPACITADOR Y SE REALIZARÁ LA EVALUACIÓN DEL CURSO, SI SE CUMPLIERON ACABALIDAD LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN Y EXPERIMENTACIÓN.

TEMA: “El crecimiento de las plantas”

- **Observación del fenómeno**

Estudiar el crecimiento de plantas de una misma especie desde que la semilla ha germinado. Su crecimiento dependerá de varios factores: humedad, tipo de tierra, agua de riego, fertilizante, temperatura, orientación al sol, etc.

- **Cuestionamiento**

¿Por qué unas plantas crecen más rápidamente que otras?

- **Formulación de hipótesis**

Se establecen posibles causas que expliquen el fenómeno estudiado, que después habrá que confirmar experimentalmente. Ejemplo: unas plantas crecen más que otras cuando están en un suelo más rico en nutrientes (fertilizante).

- **Experimentación**

Se monta un dispositivo experimental que pueda probar la hipótesis. Si hay otros factores que puedan influir en el crecimiento de las plantas (otras variables), se controlan todos y se aplican de forma idéntica para todas las plantas que se van a estudiar (luz, humedad, tipo de tierra, agua de riego, etc.).

Varía únicamente el factor que se desea comprobar: los nutrientes, es decir verificar semanalmente más fertilizante para unas plantas que para otras. Utilizar fertilizante líquido disolviendo las distintas dosis a emplear en la misma cantidad de agua.

- **Elaboración de conclusiones y el informe final**

Al cabo de un mes veremos que las plantas que más han crecido, siendo idénticas las demás condiciones, han sido las que han dispuesto de más nutrientes (fertilizante).

Se puede reflejar los resultados obtenidos en tablas de datos y gráficas. En el eje horizontal de la gráfica (abscisas) se representa la cantidad de fertilizante usado semanalmente, en

mililitros o centímetros cúbicos, y en el eje vertical (ordenadas) se representa el crecimiento de la planta semanalmente en milímetros (longitud).

Conclusión: el crecimiento de las plantas depende de la cantidad de nutrientes de los que disponen, de tal manera que las plantas que más se desarrollan son las que más aporte nutritivo tienen.

TEMA: LA INVESTIGACIÓN

Objetivo: El estudiante será capaz de diferenciar entre los diversos problemas sociales que surgen en la sociedad.

Contenidos temáticos.

- Problemas sociales en el campo educativo
- El conformismo estudiantil
- Ausentismo en el hogar

Pasos a seguir en el proceso de investigación:

- Elección del tema
- Objetivos
- Delimitación del tema
- Planteamiento del problema
- Marco teórico
- Metodología
- Informe

Actividades de aprendizaje

Los estudiantes realizarán una reflexión por escrito del significado de la investigación

El profesor hará una breve explicación acerca del significado de los temas de estudio

Los alumnos discutirán brevemente acerca de sus experiencias en el levantamiento de las entrevistas a los investigados. El maestro deberá recalcar que es lo más factible realizar estas acciones de investigar.

Los estudiantes investigarán acerca de uno de los temas de investigación, y el profesor los distribuirá de la mejor manera.

En equipos, investigar (máximo grupo de 4 estudiantes)

Realizar preguntas que abarcan el contexto del tema tratado. Conseguir la información necesaria y bajo la pregunta ¿Cuál fue el método correcto que utilizó?

DINÁMICAS GRUPALES

TECNICA VIVENCIAL

Son aquellas en las que a través de la puesta en práctica de una situación, las personas se involucran y toman actitudes espontáneas. Es como si estuvieran viviendo realmente el hecho.

1.-ANIMACIÓN:

Cuyo objetivo apunta al caldeamiento grupal, a crear un clima, romper el hielo, descongelar, etc.



ENCUENTRO A TRAVÉS DE OBJETOS

Materiales: La mitad de las personas que ingresan al lugar donde se va a llevar a cabo la actividad, dejan un objeto personal en una bolsa (reloj, pulsera, llavero).

Tiempo: Requiere aproximadamente 30 minutos, depende del número de personas.

Consigna: Al iniciarse la reunión, o sea en la presentación, la otra mitad de los participantes, toma un objeto de la bolsa y busca a su “dueño”. Entablan una conversación y luego se realiza

un plenario donde se presentan todos los integrantes, de a dos (según cómo se encontraron) en forma cruzada. Es decir, cada uno presenta al otro en primera persona: yo soy... Diciendo las características del otro.

Dinámica: Es una técnica en la que el coordinador debe prestar mucha atención por el número de personas que van llegando y quiénes serán los que buscarán el objeto para encontrar al "otro". Es especial para grupos numerosos, heterogéneos y mixtos. Se desarrolla de manera coloquial, la primera parte y la siguiente, está teñida por el humor, en la mayoría de los casos

2.- LA DOBLE RUEDA.

Objetivo:

Permite animar al grupo.

Procedimiento de aplicación:

a) Se colocan todos los participantes en círculo. Un participante inicia la rueda diciendo al que tiene a su derecha "Se murió chicho"; pero llorando y haciendo gestos exagerados.

b) El de la derecha le debe responder lo que se le ocurra; pero siempre llorando y con gestos de dolor. Luego, deberá continuar pasando la "Noticia" de que se murió chicho al de su derecha, llorando igualmente y con gestos exagerados. Se continuará la secuencia hasta que termine la rueda.

c) Puede iniciarse otra rueda; pero cambiando la actitud. Por ejemplo, asustado, nervioso, borracho, alegre, etc. El que recibe la noticia deberá asumir la misma actitud que el que la dice.

Variante: Cada quien, luego de recibir la noticia y asumir la actitud del que se la dijo, cambia de actitud al pasar la noticia al que le sigue. Por ejemplo, uno llorando, la pasa al otro riendo, esta al siguiente indiferente, y así sucesivamente

