



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa particular Santa Ana, de la provincia de Pichincha, ciudad
de Sangolquí, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Puente Vela, María Dolores

DIRECTOR: Espinoza Cordero, Jinna del Rocío, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Espinoza Cordero, Jinna del Rocío

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa particular Santa Ana, de la provincia de Pichincha, ciudad de Sangolquí, periodo 2012 – 2013, realizado por Puente Vela María Dolores, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Puente Vela María Dolores, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa particular Santa Ana, de la provincia de Pichincha, ciudad de Sangolquí, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Jinna del Rocío Espinoza Cordero, 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 Puente Vela María Dolores

Cédula 0601966013

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico en primer lugar a Dios, que es quien hace posible que todas las cosas que pasan en nuestra vida sean para bien y en segundo lugar a mi familia, quienes son la razón de mi vida.

María Dolores Puente Vela

AGRADECIMIENTO

*Dejad las simplezas, y vivid,
y andad por el camino de la inteligencia.*

*...Da al sabio, y será más sabio;
enseña al justo, y aumentará su saber.*

*El temor de Jehová es el principio de la sabiduría,
y el conocimiento del Santísimo es la inteligencia.*

Proverbios 9:6, 9 y 10

Mi profundo agradecimiento a Dios, por estar siempre presente en cada momento de mi vida, al rector y los docentes de la Unidad Educativa "Santa Ana", por su ayuda en el desarrollo de esta investigación y a la Universidad Técnica Particular de Loja, gestora de este proyecto, quienes me han brindado la herramienta necesaria para que se pueda realizar con éxito el trabajo de investigación sobre "Necesidades de formación de los docente de bachillerato".

María Dolores Puente Vela

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATURA.....	i
APROBACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Necesidades de Formación.....	7
1.1.1. Concepto.....	7
1.1.2. Tipos de Necesidades formativas.....	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	10
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	11
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades. (Modelo de Rosett, Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	14
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	16
1.2.1. Análisis organizacional.....	16
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	17
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	18
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	19
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	21
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	23
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	25

1.2.2. Análisis de la persona.....	27
1.2.2.1. Formación profesional.....	27
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	28
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	29
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	30
1.2.2.2. Formación Continua.....	32
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	33
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	34
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	36
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	38
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	39
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	41
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	41
1.2.3.2. La función del docente.....	42
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	43
1.2.3.4. La función del estudiante.....	45
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	46
1.3 Cursos de formación.....	48
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.....	48
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	49
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	51
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	52
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....	55
2.1. Contexto.....	56
2.2. Participantes.....	57
2.3. Diseño y métodos de investigación.....	63
2.3.1. Diseño de investigación.....	63

2.3.2. Métodos de investigación.....	64
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	65
2.4.1 Técnicas de investigación.....	65
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	65
2.5. Recursos.....	66
2.5.1 Talento Humano.....	66
2.5.2. Materiales.....	66
2.5.3. Institucionales.....	66
2.5.4. Económicos.....	67
2.6. Procedimiento.....	67
CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS....	69
3.1. Necesidades de formación.....	70
3.2. Análisis de la formación.....	75
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	75
3.2.2. La organización y la formación.....	88
3.2.3. La tarea educativa.....	95
3.3. Los cursos de formación.....	99
CONCLUSIONES.....	110
RECOMENDACIONES.....	111
CAPITULO 4: CURSOS DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.....	112
4.1. Tema del Curso.....	113
4.2. Modalidad de estudios.....	113
4.3. Objetivos.....	113
4.4. Dirigido a.....	114
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	114
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	114
4.5. Breve descripción del curso.....	114
4.5.1. Contenidos del Curso.....	114
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	158
4.5.3. Metodología.....	158
4.5.4. Evaluación.....	163

4.6. Duración del curso.....	163
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	164
4.8. Costos del curso.....	173
4.9. Certificación.....	173
4.10. Bibliografía.....	174
BIBLIOGRÁFICAS.....	176
ANEXOS.....	181

RESUMEN

El presente proyecto de investigación, tiene como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, a través del diseño de un curso de formación, cuya finalidad es mejorar el nivel académico de los profesionales de la educación y de esta manera favorecer a los adolescentes del país.

Para el presente trabajo de investigación, se consideró a 10 docentes que laboran en la unidad educativa "Santa Ana". Una vez tabulados los datos de los cuestionarios aplicados, se pudo determinar que existe la necesidad de capacitarse en principios pedagógicos.

Se propone un curso de capacitación, sobre principios pedagógicos y epistemológicos para la metodología de enseñanza del bachillerato general unificado que ayudarán a los docentes de la institución investigada a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

PALABRAS CLAVES: formación, docente, bachillerato.

ABSTRACT

The general objective of this research project involves the analysis of the needs to strengthen the training of teachers of secondary education from schools of the country, through the design of a training course, in order to improve their academic level on behalf of their students.

This research was made with the participation of 10 teachers from "Santa Ana" School who were asked to complete a questionnaire, once tabulated and analyzed the information provided by the questionnaires applied, it is shown that empowerment on pedagogical principles is an important requirement they have.

It was considered the planning and implementation of a training course, about Pedagogic and Epistemological principles for the teaching methodology of "Bachillerato General Unificado" to help the teachers from "Santa Ana" School to improve the process of learning and teaching with their students.

KEY WORDS: training, teacher, high-school.

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado como el nuestro, la educación como pilar fundamental del desarrollo de los pueblos, incide en las estructuras y vida de la sociedad, lo cual involucra directamente al sistema educativo.

La capacitación docente demanda responder a los diversos desafíos que les plantea su trabajo una permanente preparación e innovación educativa, es un compromiso fundamental del Estado para con la educación. Por lo cual es necesario fortalecer la capacitación docente en el Ecuador a fin de que se pueda sembrar en ellos una alta autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento; para que de esta manera puedan ser más creativos, reflexivos, y lleguen a lograr un desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos modelos, en el diseño de procesos de enseñanza y aprendizaje.

La presente investigación tiene como tema central: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la “UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR SANTA ANA”, de la provincia de Pichincha, ciudad de Sangolquí, periodo 2012 - 2013”.

En la institución investigada no se han realizado estudios anteriores sobre las necesidades de formación del docente de bachillerato, denotando la importancia y profundidad para el presente y futuro de todos los entes que conforman la unidad educativa, sin contar lo enriquecedor que ha sido para la investigadora y lo acertado del tema escogido por parte de la UTPPL como gestores de la investigación.

La importancia del estudio que lleva adelante la Universidad Técnica Particular de Loja y al cual se aporta desde la presente investigación radica en la oportunidad de ofrecer información válida para realizar el análisis de las necesidades de formación de los docentes como elemento asociado a la calidad educativa en nuestro país y superar las debilidades encontradas en este aspecto, de tal forma que al mejorar el nivel intelectual de sus docentes tendrá una mejor acogida en la comunidad, para los docentes quienes se sentirán satisfechos de la labor cumplida, para los estudiantes quienes al tener docentes bien preparados podrán tener una formación de calidad, y por último la investigadora quien ha tenido la

oportunidad de conocer las necesidades reales de formación de los profesores de la institución.

Al estudiar la situación actual mediante el análisis, se podrá definir mecanismos de solución con los que a su vez, se llegará a determinar los ejes fundamentas sobre los cuales se enmarcarán los objetivos de la unidad educativa, para establecer una gestión de acuerdo a las necesidades de formación de los docentes, lo que llevará a mejorar la calidad de la educación de los estudiantes.

El objetivo general planteado en el presente trabajo es: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa particular “Santa Ana”, en el periodo académico 2012 – 2013.

Para su cumplimiento se trazaron los siguientes objetivos específicos y son los siguientes:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Habiéndose alcanzado el logro del objetivo general mediante el análisis de la información obtenida desde las ópticas de los actores directos, se contrasta con el punto de vista de la investigadora a través de la observación directa no participativa que completa los insumos para la conformación de una caracterización o diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Los resultados encontrados a partir de la observación directa y aplicación de cuestionarios validados dan cuenta de una tendencia hacia la valoración del componente académico como índice de calidad educativa y un nivel bajo de formación de los docentes de bachillerato de la institución investigada, para establecer la real necesidad que tienen los docentes de tener una capacitación continua y de calidad.

En lo que se refiere a la obtención de los objetivos específicos:

La realización de la exploración teórica previa al trabajo de campo otorgó a la investigadora los referentes teóricos y elementos de análisis necesarios para enfrentar los posteriores procesos de recolección de información e interpretación de los datos recogidos en lo que se refiere a la situación actual de la educación en el país como referentes para juzgar la situación actual de la formación de los docentes y sus necesidades de formación.

Por último se pudo concretar la necesidad de la elaboración de un curso de formación para los docentes de bachillerato, para cubrir las necesidades de formación establecidas según los resultados obtenidos.

La metodología que se utilizó se basa en un enfoque cuantitativo; Los datos numéricos han sido tabulados y presentados en tablas estadísticas. Posteriormente se ha aplicado el método cualitativo, a fin de establecer, conocer, interpretar y exponer los criterios de los actores investigados para que en función de sus experiencias y vivencias, poder establecer puntos de reflexión que nos lleven a estructurar el curso de formación requerido por el personal docente de bachillerato, y de esta manera satisfacer sus necesidades de formación.

Los resultados obtenidos en la presente investigación demandan de la realización de una propuesta basada en la planificación y ejecución de un curso de formación para docentes con el tema "PRINCIPIOS EPISTEMOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS PARA LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA DEL BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO, SEGÚN EL NUEVO CURRÍCULO DE BACHILLERATO IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN", la finalidad de este curso es capacitar a los docentes sobre el bachillerato en base a la normativa con visión a un proyecto de vida. Se desea conseguir potenciar el conocimiento y desarrollo de capacidades, entre los docentes sobre el Bachillerato General Unificado, mediante capacitación tanto presencial como virtual.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de Formación.

1.1.1. Concepto.

Un buen docente se actualiza constantemente, por este motivo las necesidades de formación constituyen una herramienta fundamental para el buen desempeño de las actividades que debe realizar cada día.

En el estudio realizado por Reyes (2010) señala que, cuando los términos empleados para referirse a un determinado constructo provienen del lenguaje común, se hace necesaria más que nunca una delimitación conceptual previa. Este caso, habitual en las Ciencias de la Educación, afecta también al concepto de necesidad formativa, que adolece de cierta ambigüedad.

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. Para Gairín (1996) el concepto de necesidad nace de dos grandes grupos: el primero de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; y el segundo de carácter polivalente por asemejar el término necesidad a conceptos tan variables como dificultad, expectativa, deficiencia o interés.

En la actualidad para muchos investigadores, pedagogos y profesores es muy importante el análisis de necesidades formativas en el proceso constante de planificación, implementación y evaluación de cualquier programa o proyecto que se emprenda en una organización educativa.

En conclusión, en el sector educativo de un país como el nuestro, se debería apuntar primordialmente a la formación humana, académica y técnica de los individuos de la sociedad, y a la conservación, profundización, extensión, difusión y desarrollo de competencias, considerando que existen mucha necesidad de formación de los docentes, no solo de bachillerato sino a todo nivel, y esto con el fin de formar educandos de calidad, que sepan responder a los requerimientos tanto académicos como sociales el momento que les toque enfrentarse a la realidad de su vida (p. 3).

1.1.2. Tipos de Necesidades formativas.

En lo que respecta a los tipos de necesidades de formación de los docentes, a continuación se presenta un análisis de lo que expresan algunos autores sobre este tema, para comprender la importancia que tienen en el campo de la educación, no solo del docente sino de todos los seres humanos sin importar su edad.

Reyes (2010) señala que existen algunos tipos de necesidades formativas sean estas en el ámbito de la formación o en campos más generales. Para esto es necesario recordar la teoría de la motivación de Maslow, expuesta 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 (Maslow, 1954). Éste es el modelo más utilizado de clasificación de las necesidades humanas, a pesar de haber recibido muchas críticas por dicha teoría.

Adicionalmente hay muchas otras teorías, relacionadas con la motivación, que parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. (Reyes) 2010, señala lo que expresan los siguientes autores: Alderfer (1969) observa la existencia de tres tipos (de existencia, de relación y de desarrollo).

Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) reconocen dos clases, denominadas respectivamente higiénicas y motivadoras. McClelland (1951) también desarrolló una teoría motivacional, la cual estaba fundada en trabajos previos de otros autores, resaltando diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia).

Bradshaw (1972) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Por ser cada uno de estos tipos objeto de interpretaciones distintas, resulta solamente un soporte en la práctica. (Reyes, 2010).

La necesidad normativa: se refiere a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado

éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de identificación.

Las necesidades sentidas: Constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica.

Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los “problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio”.

Las necesidades demandadas: Se produce por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las necesidades comparativas: estas surgen de la comparación entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas, etc.).

Las necesidades prospectivas: son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión, estas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

En la tipología de Colen (1995) las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitándose a dos tipos, se la considera la más simple de todas, y estas son:

- Necesidades del sistema, que tienen su inicio en las exigencias generadas como resultado de la creación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- Necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido (p. 11-15).

Como resumen se puede indicar, que las distintas tendencias conceptuales, pueden constituirse en clasificaciones o tipologías de necesidades, siendo su objetivo final no solo el de clasificar, sino el de clarificar el concepto de necesidad en el campo que nos ocupa que es la educación, adicionalmente nos hace comprender lo complejos que somos los seres humanos y la cantidad de necesidades que podemos tener en las diferentes etapas de la vida.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Es de mucha importancia el saber realizar una evaluación correcta, más aun cuando se está hablando de seres humanos como es el caso de los docentes y tomando en cuenta que estos seres humanos tienen en sus manos la función de formar a otros seres humanos, una tarea de lo más delicada y para saber obrar de forma correcta una evaluación es fundamental.

Reyes (2010) en su artículo indica que la definición general de evaluación que nos ofrece Casanova (1995) es lo suficientemente clara como para ser aplicada a la evaluación de necesidades de formación y desarrollo, la misma dice que: “Recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada” (p. 55).

A partir de lo expuesto por Casanova, se puede definir la evaluación de necesidades de formación como un proceso para obtener información acerca de una situación considerada como problema, en la que tiene relación directa el nivel real de formación de una persona o un grupo, en concordancia con otra situación posible que permitan el adecuado desarrollo de las tareas o funciones asignadas o la ejecución de otras nuevas, comenzando con el objeto de promover las acciones formativas necesarias para corregir las discrepancias entre la situación real y la situación de referencia.

La evaluación de necesidades formativas se aplica en un campo relacionado con la planificación, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, y también en la apreciación del conocimiento profesional. Estableciendo, un campo de investigación de

preferencia aplicado por su vocación en base para la acción e innovación de los procesos de formación.

La detección de necesidades, se sirve del uso de diferentes instrumentos metodológicos como proceso de investigación, requiriendo además de la planificación previa del proceso de recolección, análisis e interpretación de los datos. Dicha tarea de planificación sistemática concede mayor validez al proceso de evaluación de necesidades, poniendo de manifiesto las finalidades específicas en cada caso, explicando las tareas, fuentes e instrumentos y registrando las bases para el uso posterior de la información recogida.

Ahora Reyes (2010) presenta otro concepto de evaluación por el autor Tejada (1999), quien concibe la evaluación como un “proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones” (p. 33). Aquí se examina tanto la valoración de una situación formativa como la orientación del proceso hacia la facilitación de la toma de decisiones en relación con acciones a mejorar el objeto en cuestión; en este caso, la formación y la práctica docente (p. 16).

En síntesis se puede indicar que la identificación de las necesidades formativas hace referencia a un proceso que conduce a un mayor y mejor conocimiento acerca de los requerimientos formativos que una persona o un grupo de personas, manifiesta en relación con el desarrollo adecuado de su actividad profesional, en este caso se refiere a los docentes. Esta producción de conocimiento puede ser interpretada desde diversas perspectivas, pero, sin duda, revela características que las identifican con un proceso de evaluación, sin contar que todo proceso debe ser evaluado, para poder sacar los pros y los contras de lo que se está realizando, más aun en el caso de los maestros de educación.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

En la actualidad existe mucha presión por una escuela de mayor calidad, motivada en buena parte por los resultados de los informes internacionales. Al observar día a día las nuevas exigencias que las instituciones educativas y el profesorado están recibiendo por parte de la sociedad, se puede notar que la profesión docente puede que no esté asumiendo el compromiso que le corresponde como profesión del conocimiento, no está teniendo su contrapartida en una profesión docente que lidere y canalice los cambios que

tanto dentro de las aulas y en la formación del profesorado se necesitan para que las instituciones educativas sigan siendo espacios preferidos en donde las nuevas generaciones puedan sociabilizar.

Para García (2009) según los informes internacionales, los mismos que manifiestan que la influencia del profesorado es determinante. Más que nunca se debe atender a las estrategias y procesos que permiten que el profesorado alcance y mantenga niveles de competencia y eficacia elevados. Y para ello se requiere disponer de un sistema de formación que ayude a instituir, insertar y desarrollar al profesorado a lo largo de toda su carrera docente. En las sociedades actuales el conocimiento y la formación configuran elementos estratégicos para el desarrollo de las personas, de los países y se ha venido haciendo familiar la idea de que el aprendizaje es para toda la vida (p. 65).

Los cambios mencionados nos están conduciendo a pensar que la formación no puede ser mantenida en los estándares ni pasados peor actuales. Según Carl Bereiter (2002) “Para educar en la era del conocimiento necesitamos una nueva idea de la mente. Una concepción que se aleje de entender la mente como un contenedor y que la entienda más bien como un sistema que se auto regula y organiza a partir de múltiples conexiones”. Pues bien, se debe adaptar a las necesidades de cada persona y que permita no sólo aprender a enseñar sino a generar conocimiento e innovación sobre la educación que pueda ser validada y compartida.

García (2009) manifiesta que convertirse en profesor es un largo proceso. A las instituciones de formación inicial del profesorado llegan candidatos que no son “vasos vacíos”. Como ya investigara Lortie (1975), muchas horas de observación como estudiantes contribuyen a configurar un sistema de creencias hacia la enseñanza que los aspirantes a profesores tienen y que les ayudan a interpretar sus experiencias en la formación (p. 70).

Así como se desarrollan conocimientos y creencias generales acerca de la enseñanza, de los alumnos, la escuela y el profesor, la materia que se enseña o se pretende enseñar no se queda al margen de las concepciones. La forma como se conoce una determinada disciplina o área curricular afecta a cómo se la enseña.

García (2010) junto al conocimiento del contenido, aprender a enseñar supone adquirir conocimiento sobre cómo se enseña la materia. Es lo que Shulman nombró como Conocimiento Didáctico del Contenido. Dicho conocimiento florece como un elemento central del conocimiento del profesor. Representa la combinación adecuada entre la comprensión de la materia a enseñar y el conocimiento pedagógico y didáctico referido a cómo enseñarla. Se ha venido trabajando en los últimos años, en diferentes contextos educativos para ir clarificando cuáles son los componentes y elementos de este tipo de conocimiento profesional de la enseñanza (Marcelo, 2002).

El Conocimiento Didáctico del Contenido nos dirige a un debate con relación a la forma de organización, de representación, del conocimiento a través de analogías y metáforas. Plantea la necesidad de que los profesores en formación adquieran un conocimiento experto del contenido a educar, para que puedan desarrollar una enseñanza que propicie la comprensión de los alumnos, no de forma memorística sino basada en el razonamiento de los estudiantes (p. 74).

Muy a menudo se ha comprendido que la formación y el aprendizaje del profesor pueden realizarse, de forma relativamente autónoma y personal. Pero poco a poco ha ido ganando terreno las teorías que entienden la formación como un proceso que ocurre no de forma aislada sino dentro de un espacio social. Así, la idea de que aprender a enseñar no debería comprenderse sólo como un fenómeno aislado, sino básicamente como una experiencia que ocurre en interacción con un contexto o ambiente con el que el individuo interacciona.

García (2010) hace referencia a lo que dicen los autores (Putnam & Borko, 1998) para ellos el aprender a enseñar, no habita en una sola persona, sino que está distribuido, entre individuos, grupos y ambientes simbólicos y físicos. Se asume la idea de que para el desarrollo de tareas complejas, y aprender a enseñar evidentemente lo es, ninguna persona posee la totalidad de conocimientos y habilidades de forma individual, lo que nos guía a entender que es el trabajo en equipo lo que conduce a un mejor uso del conocimiento, llevando a mejorar la capacidad de resolución de problemas (p. 75).

Por último la idea del conocimiento distribuido se ha visto impulsada por el impacto de las Nuevas Tecnologías, principalmente Internet. La posibilidad de

que los profesores puedan acceder a conocimientos y contactos personales con catedráticos distantes geográficamente, la oportunidad de pertenencia a "comunidades virtuales" está ampliando las posibilidades de lo que se entiende por aprender a enseñar, además que facilita la tarea del aprendizaje ya que no se requiere estar físicamente para poder obtener toda la información que nunca nos pudimos imaginar tener a nuestra alcance por medio de la internet.

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

A continuación se detalla el análisis de algunos autores con relación a los modelo de análisis de necesidades:

El modelo de Rossett Anglin (1991), señala que el rol más importante de la detección de necesidades "es brindarnos información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento" (p. 157).

Modelo de A Rossett

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentas:

1. Situaciones desencadenantes "De dónde partimos" y "Hacia dónde vamos".
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Su 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.

Modelo de R.A.Kaufman

En el ámbito de la educación la mayoría de los modelos han estado fuertemente influenciados por los trabajos de Kauffman (1982). Ha definido el análisis o evaluación de necesidades como "un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿dónde estamos actualmente?, y ¿dónde deberíamos estar? Y, por lo tanto, especifica la discrepancia mensurable o (distancia) entre esos dos polos" (1988, p 42).

La evaluación de necesidades constituye el primer paso en la implantación de un programa.

Kaufman desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones (1987), un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades. Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en 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 de necesidades son las siguientes: (R.A.Kaufman, 1988, p. 59)

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

Modelo o taxonomía de Luis D'Hainaut

Los aprendizajes serán considerados de calidad, cuando el docente opte por los niveles más altos de la jerarquía de aprendizajes, por ejemplo, según la taxonomía de Louis D'Hainaut basada en los procesos mentales, jerarquizados del más simple al más complejo, establece los siguientes niveles:

Reproducción, conceptualización, aplicación, exploración de lo real, exploración de lo posible, movilización convergente, movilización divergente y resolución de problemas. Un docente que postule desarrollar la capacidad creativa de los estudiantes, según esta taxonomía, los ubicará en un nivel superior.

Modelo de Cox y deductivo

F.F.Cox (1987, p. 150) uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, en resumen, abarca los siguientes aspectos:

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 transformación de la acción.

Como síntesis de lo anteriormente expuesto, se puede decir que todos los modelos son de mucha importancia ya que apuntan a la formación integral de la persona, donde es la misma persona quien se encarga de construir su conocimiento, claro no de forma aislada sino en una sociedad capaz de transmitir dichos conocimientos.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1. Análisis organizacional.

EL Análisis Organizacional es una disciplina de mucha importancia, que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, sean estos de cualquier clase, o índole, en esta caso también se aplica para el sistema educativo, de acuerdo con las características de la misión, de la visión, de la cultura, de las personas y del contexto de cada

organización. Pero se debe recalcar la importancia que tiene en el análisis de la organización a nivel educativo.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Los países latinoamericanos a lo largo del siglo XX han experimentado constantes cambios en las concepciones y estrategias de sus sistemas educativos. Uno de los estímulos principales de este cambio educativo es la evidencia de que la educación progresó mucho más lentamente en América Latina que en el resto del mundo y de que era necesario aproximarse a Asia donde la fuerza laboral tiene un promedio de nueve años de educación contra apenas cinco en América Latina.

Se debe tomar en cuenta que la educación no es estática sino cambiante, mas aun con la revolución tecnológica que se está viviendo donde los alumnos al ser nativos de la misma tienen a su servicio la disponibilidad de información y el acceso a dicha información, sin necesidad de realizar un mayor esfuerzo, por esto es muy importante la proyección que se dé a la misma.

Para Ortega (2007) quien indica que en América Latina es fundamental abordar directamente la cuestión cultural y el desarrollo de capacidades inherentes al pensamiento de largo plazo. Pero como bien señala Eleonora Masini (1994) “Construir el futuro” implica dar un paso adelante respecto a la anticipación. Además “de la voluntad de actuar, añade la necesidad de tomar conciencia y crear habilidades para definir y proyectar el futuro en la dirección de los objetivos deseados”, esto se debe realizar en concordancia con mucha ética relacionado con un desarrollo compasivo y sostenible de la humanidad. Construir el futuro implica llevar a cabo procesos educativos y de transformación cultural.

Adicionalmente Según Masini (1994) quien indica que en la época que estamos viviendo es sumamente importante mirar hacia adelante. Es realmente un deber moral el prever, dada la responsabilidad que cada persona y que todos tienen con relación al mundo. Educarse a sí mismo y a los otros para el futuro significa ir más allá de los logros personales y considerar las consecuencias del medio y del largo plazo, de los eventos y acciones en el futuro de aquellos seres humanos que no han nacido y de aquellos que tienen derecho a vivir con salud, educación y justicia (p. 125).

Aunque es muy largo el camino por recorrer en nuestros países Latinoamericanos y en el Ecuador en particular, ya se han comenzado a realizar cambios profundos en la estructura de la educación que les van a favorecer a todos, tenemos que cambiar de mentalidad y tener la amplitud necesaria para poder transformar nuestras organizaciones educativas en lugares donde de satisfacción ir aprender y donde los conocimientos impartidos sean de una calidad de excelencia, para poder estar a la altura de los países desarrollados.

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

Todos los seres humanos debemos trazarnos metas en nuestra vida, y estas metas deber ser cumplidas a cabalidad, solo el hombre que llega a su meta se puede sentir satisfecho ya que no puede quedar solo en planes sino hacerlas una realidad.

Hellriergel (2009) expresa que las metas organizacionales representan la razón de estar de una organización y los resultados que ésta busca alcanzar. Concebir las estrategias organizacionales, así como el concepto de adaptar el diseño a diferentes contingencias, es el primer paso hacia la comprensión de que tan efectiva puede ser una organización sea de la clase que sea.

Las metas desempeñan un papel preponderante en la motivación de las personas para luchar por alcanzar un alto desempeño. Los conceptos básicos del establecimiento de metas siguen siendo una importante fuente de motivación para los empleados. Las personas exitosas tienden a establecer metas sin importar la naturaleza de sus logros específicos. Sus vidas están orientadas a las metas. Esto se aplica para políticos, estudiantes y líderes en todo tipo de organizaciones.

El establecimiento de metas desafiantes, que tomen en cuenta el tiempo y la calidad como factores decisivos, y que proporcionen retroalimentación a los empleados, ha dejado de ser solo una opción y se ha convertido en un elemento obligado, para poder sobrevivir en el competitivo mercado global de hoy.

Para lo cual se necesita contar con un plan formativo el mismo que debe estar diseñado de la siguiente manera: debe contener objetivos a corto, medio

y largo plazo, siendo recomendable que se planteen metas realistas pero eficaces para que en un medio plazo, los objetivos estén cumplidos. Además, deben adaptarse medidas para que a largo plazo, toda la organización obtenga apoyo formativo de forma continua, para seguir motivado a aprender y a mejorar sus estilos de relación colaborativa y de construcción de espacios de diálogo y de consenso que motiven, involucren, ilusionen y satisfagan tanto a los líderes y trabajadores de la institución, como a los clientes, obteniendo todos ellos mejores y más altos beneficios.

Se concluye indicando que toda meta que se plantee una organización y más aun cuando hablamos de una institución educativa, se debe considerar a corto mediano y largo plazo, en lo que refiere a corto plazo sería establecer y el realizar ya los cambios que necesitamos, mediano plazo mejorar la capacitan de los docentes mediante cursos y largo plazo la necesidad de que en las instituciones educativas se apoye a los profesores para convertirse en profesionales de la educación en beneficio de toda la comunidad educativa y de la sociedad.

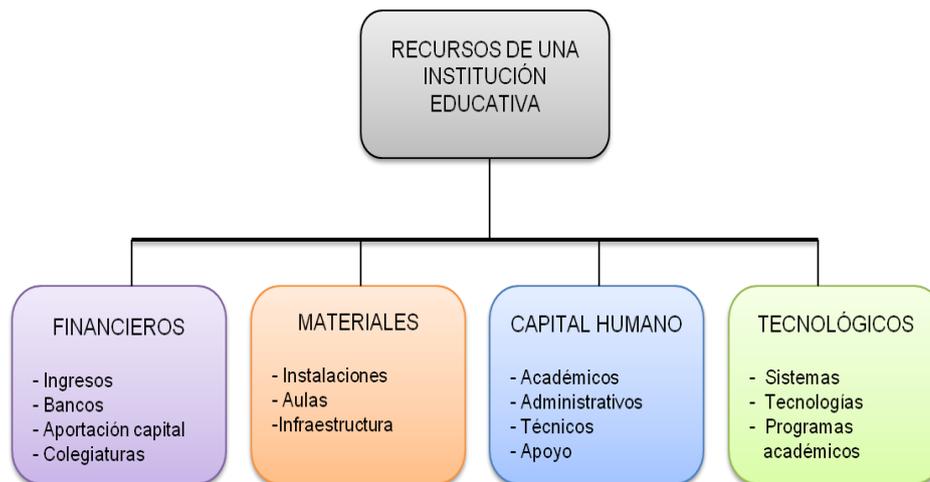
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para que una Institución Educativa funcione de forma adecuada y tenga éxito en las actividades que realiza, es de suma importancia analizar a profundo sobre los recursos instituciones.

Münch, Galicia, Jiménez, Patiño y Pedronni (2010) son de la opinión, que para que una Institución educativa consiga sus objetivos, es indispensable que cuente con recursos que unidos en conjunto colaboren para su labor de forma adecuada. Adicionalmente a través de una correcta administración de los recursos la institución educativa debe alcanzar la productividad, esto es entre la producción obtenida y los recursos utilizados para lograrla.

“Los recursos son los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos” (p. 23).

Una Institución educativa para un buen funcionamiento, requiere de los siguientes recursos a tomar en cuenta, los mismos que son: Financieros, Materiales, Capital Humano y Tecnológicos.



Recursos financieros. La finalidad de la institución educativa, ya sea pública o privada, no es el lucro, pero el capital es básico para su desarrollo. Toda institución, para operar, requiere de dinero.

El capital financiero, para el caso de las escuelas privadas, proviene de las aportaciones de los socios y por concepto de inscripciones y colegiaturas, que se destinan a cubrir gastos tales como sueldos, honorarios de profesores, administrativos, así como mantenimiento de instalaciones y adquisiciones. En el caso de las Instituciones públicas los recursos económicos provienen del gobierno nacional.

Una adecuada administración de los recursos financieros favorece la salud y solvencia económicas que se requieren para su funcionamiento.

Recursos materiales. Corresponden a los bienes tangibles e insumos necesarios tales como infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa.

Las instalaciones de la institución educativa sea esta del nivel que sea, deben crear ambientes que propicien el estudio; la infraestructura, la disposición de las aulas, la biblioteca, los espacios deportivos, culturales y de recreación, así como el área administrativa deben ser un entorno que ayude al desarrollo integral del alumnado.

Capital humano. El factor humano, tales como: los directivos, profesores y personal de apoyo, constituyen los factores más importantes de la comunidad escolar debido a que de ellos depende la coordinación de los demás recursos. Por las características del servicio educativo el factor humano es trascendental, ya que el propósito fundamental de la escuela es preparar y

formar talentos, para lo que se requiere precisamente de talento, en este sentido, los docentes desempeñan un papel clave sin que por esto se reste importancia a los directivos, administrativos, técnicos y personal de apoyo.

Recursos tecnológicos. Las tecnologías de información son el fundamento del proceso educativo, esto quiere decir que en todos los niveles escolares, desde el básico hasta el profesional, deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, así como sistemas de información que favorezcan el conocimiento y la productividad (p. 24).

Los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa son el pilar donde nace la institución, ya que para hacer efectivo un proyecto se requiere de una serie de recursos que den vida a dicho proyecto.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Ser líder implica desarrollar una serie de habilidades, las cuales se deben poner en práctica, y para esto se requiere de una capacitación adecuada ya que el líder no nace se hace mediante la experiencia y la formación educativa.

Según los autores Carda y Larrosa (2007) el liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que lidera, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Existen los siguientes tipos de liderazgo:

Liderazgo Conductor. Son personas que quieren ganar continuamente, tomando decisiones rápidas para mantenerse competitivos. Este tipo de líder se diferencia por ser directo y por tener una sensación de urgencia y de enfoque en los resultados. Los conductores son los líderes que manejan el cambio, valoran las nuevas ideas y no tienen miedo a la confrontación. Y por último, son los que hacen que las cosas pasen.

Liderazgo Influenciado. Es aquel que tiene tendencia a ser optimista, motivador y buen comunicador dentro del equipo. Este tipo de líderes suelen ser entusiastas y simpatizar con las demás personas. Les gusta ayudar y motivar a otros y tienen una habilidad natural para lograrlo.

Liderazgo Empático. Los líderes empáticos por ser estables y serenos, tienden a ser el pegamento que mantiene unido al equipo. Es difícil lograr que

pierdan el control y suelen ser muy leales con las personas que los rodean. Son pacientes, confiables y crean una sensación de paz y estabilidad.

Liderazgo Analítico. Este tipo de líderes son los que se enfocan en los detalles, hacen preguntas y no permiten que haya ni el más mínimo error, lo que asegura la calidad y eficacia de sus decisiones, ya que son inteligentes, analíticos y se rigen a las reglas. Su ritmo por lo general es más lento que el de las otras clases de líderes, pero el trabajo queda bien hecho desde el principio.

Una vez que se ha realizado el análisis del liderazgo en general y sus tipos ahora le corresponde al liderazgo educacional:

Hué y Bardisa (2011) se refieren a los puestos directivos en un centro educativo, incluso los puestos de maestro(a) o profesor(a), son otorgados por la Administración. Para ser líder en un centro educativo el docente debe tener un alto conocimiento de sí mismo, un gran auto estima, mucho control emocional, alta motivación, alto conocimiento de los otros y saber cómo valorar a los que les rodean. Pero el liderazgo docente no solo hay que poseerlo, sino también ejercerlo.

Los tipos de liderazgo docente son: El liderazgo académico que tiene que ver con el manejo de las metodologías activas y participativas y el liderazgo administrador que se refiere a la gestión propia del centro y que guarda mayor relación con los procesos de organización curricular o de convivencia.

El liderazgo docente es aquel que se encarga de dar el máximo protagonismo a todas y cada una de las personas que conforman el centro, y eso se consigue sabiendo delegar. Delegar es la gran palabra que transforma un edificio de enseñanza en un centro educativo. Pero, para saber delegar es necesaria la confianza mutua del equipo en los miembros de la comunidad educativa y viceversa, y eso se consigue con las competencias que desarrolla al método de pensamiento emocional.

Este apartado es de gran importancia ya que el liderazgo educativo es básico para el buen desenvolvimiento de las tareas en una institución, existe alguna clases de líderes, donde el liderazgo influenciado y el empático son los dos tipos de líderes que ayudarían a obtener éxito en el desarrollo adecuado de la Institución.

Finalmente enfoca la importancia de saber delegar para poder obtener buenos resultados, y para saber delegar debe existir absoluta confianza en que los demás miembros de la Institución educativa van a realizar su trabajo a cabalidad, para que tanto el liderazgo académico como el administrativo, puedan lograr las metas propuestas en beneficio de todos los que forman parte de la institución.

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

El Ministerio de Educación ha creado un nuevo programa de estudios, este es el Bachillerato General Unificado, con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica, este programa está redactado de forma completa y ayuda a entender cuál es el propósito al realizar estos cambios que son decisivos en la educación Ecuatoriana.

La principal normativa legal vigente relacionada con el Bachillerato General Unificado se la puede encontrar en:

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

En lo que respecta al Bachillerato General Unificado para septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada mediante esta modalidad, con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en dicho bachillerato. Para entonces, las universidades deberán haber realizado los cambios necesarios a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

El Bachillerato General Unificado, tiene tres objetivos bien definidos estos son: 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.

Con el Bachillerato General Unificado, todos los estudiantes sin excepción podrán acceder a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas. Lo que no ocurría con el modelo anterior de bachillerato, la excesiva especialización ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades.

La única forma de poder garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos, es por medio del bachillerato unificado y no por especialización y a la vez aumentar sus opciones de posgraduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de bachillerato que elijan, les dará la oportunidad por igual para continuar sus estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

Para poder conseguir los objetivos propuestos en el nuevo modelo de bachillerato, es necesario realizar un cambio de pensamiento pedagógico. Generalmente, la enseñanza en el bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en propiedad del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. El nuevo Bachillerato pretende eliminar el esquema anterior y que el estudiante sea capaz de construir su propio aprendizaje, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se pretende que la organización de los contenidos que se toparán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área y que presenten las relaciones con las demás asignaturas. Además, la sociedad en la actualidad le hace una gran exigencia a la educación la misma que es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la diversidad de la demanda social, a las necesidades de una población ecuatoriana joven, diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel fundamental del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

En lo que respecta al Bachillerato General Unificado este es un gran paso, el implementar de una vez para todas las instituciones educativas del país, ofreciendo a nuestros estudiantes las mismas oportunidad y la posibilidad de acceder a la carrera que ellos deseen, pero para que esto se cristalice es importante que los profesores también se capaciten para estar a la altura de las necesidades educativas y para poder formar estudiantes de calidad.

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

Uno de los objetivos específicos del Plan Decenal de Educación planteado para el período 2006-2015 es el de reforzar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. En lo que se refiere al bachillerato, este objetivo se ha materializado con la creación del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU), que tiene como propósito ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos.

Como todo proceso de cambio, estos objetivos solo se consolidarán con la acción colaborativa de todos aquellos que están involucrados en el proceso. El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del Bachillerato General Unificado y la obtención de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana.

Para tener una idea más clara sobre este tema a continuación se va a indicar, ¿Cómo nació el Plan Decenal de Educación?

El Ministerio de Educación propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de

la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa (Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial, entre otros), y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio de 2006.

Inmediatamente, el Plan Decenal se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex ministros y ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el 26 de noviembre de 2006 el entonces Presidente de la República convocó y puso a consideración de la ciudadanía, en una Consulta Popular, las ocho políticas educativas que fueron aprobadas por más del 66 % de los votantes.

Posteriormente se publicó el decreto en la Ley orgánica de Educación Intercultural, la misma que indica: "Que, en la consulta popular del 26 de noviembre de 2006, el pueblo ecuatoriano aprobó mayoritariamente el Plan Decenal de Educación 2006-2015, que contiene ocho políticas de Estado prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento educativo".

Con el propósito de mejorar la calidad de la educación ecuatoriana, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación y el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, entre otros organismos, se pronunciaron por la necesidad de contar con un Plan Decenal de Educación, que será ejecutado durante los años 2006 al 2015 (Ministerio de Educación, 2008).

El Plan Decenal de Educación es un instrumento estratégico diseñado con el intención de mantener, durante un período de diez años, un conjunto de estrategias pedagógicas y administrativas para guiar institucionalmente los procesos de modernización del sistema educativo, transformarlo o reforzarlo con el fin de alcanzar las metas de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.

El Plan es el resultado de un proceso de análisis y discusión de diferentes sectores ciudadanos, aprobado mediante consulta popular el 26 de noviembre del 2006. Contiene ocho políticas educativas que se enuncian a continuación:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.
3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 por ciento de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continúa para adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento de 0.5 por ciento anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6 por ciento para inversión en el sector.

Con el propósito de monitorear el mejoramiento de la calidad y la equidad del sistema educativo ecuatoriano, se implementará el Sistema Nacional de Evaluación. (BGU, 2011).

Finalmente se debe indicar que el Plan Decenal de Educación es una ejemplo de los cambios que se desea realizar en la educación ecuatoriana, pero para todos estos cambios que importante es concientizar a la población y a nuestros docentes sobre la necesidad de prepararse para poder asumir los retos que nos están poniendo nuestros gobernantes, y sobre todo en el bachillerato general unificado.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

Para Ibermón (2007) la formación profesional está constituida por el conjunto de enseñanzas que se encarga de capacitar a las personas para el desempeño competente de las distintas profesiones, teniendo como finalidad

la preparación de las personas para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una alineación adecuada que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida. Beneficiando el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica de una sociedad que se encuentra en constante movimientos.

En un sentido más amplio incluye las enseñanzas propias de la formación profesional del sistema educativo y de la formación profesional para el empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. La formación profesional es una herramienta para que: Los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal. Y las empresas aumenten su competitividad al disponer de unos recursos humanos capacitados.

Por este motivo la formación profesional a todo nivel en los momentos que atraviesa el país y la sociedad, son necesarios ya que existe un alto nivel de competencia, donde los profesionales no se conforman con tener un solo título, sin tomar en cuenta que en las instituciones se prefiere contratar con personas que se encuentran mejor preparadas, demostrando que si se desea tener fuente de trabajo a disposición deben prepararse para poderlas ocupar.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Las personas no nacen sabiendo las cosas, las van aprendiendo en el transcurso de toda su vida, por este motivo todos en un momento determinado pasamos por una formación inicial, este es el instante donde aprendemos algo nuevo que no sabíamos y este conocimiento queda registrado en nuestra memoria, unas veces en la de corto plazo y otros en la memoria a largo plazo. A continuación se detallará algunas apreciaciones sobre la formación profesional inicial de los docentes.

Ibermón (2001) La formación profesional inicial está compuesta por el conjunto de acciones didácticas que facultan para el desempeño idóneo de las varias profesiones, el acceso al empleo y la participación de una forma activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de introducción y reinserción laboral así como

las alineadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

En la mayoría de los planes de estudio hasta hace muy poco tiempo no se toman en cuenta la capacitan para la profesión docente en la formación inicial de nuevas tecnológicas. Tocando por este motivo llenar este vacío posteriormente, implicando por ello una pérdida de tiempo.

La formación profesional inicial en el sistema educativo, tiene como objetivo primordial el preparar a los educandos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones que pueda darse en el ámbito laborar a lo largo de su vida, así como favorecer a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

En lo que respecta a la formación profesional Inicial de los profesores, se observa que es de suma importancia, ya que todo lo que sea prepararse para transmitir conocimientos es fundamental, más aun cuando la sociedad del conocimiento sobre las nuevas tecnologías está tomando la posta en nuestro medio y si el docente no se prepara corre el riesgo de que sus alumnos se aburran con facilidad, sin contar que no se va a poder conseguir el objetivo final que es la transmisión del conocimiento propuesto. La formación inicial debe sentar las bases suficientes para permitir una posterior etapa de profundización, al mismo tiempo que sitúa este medio como una herramienta al servicio del profesorado.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

El tema que se va a tratar a continuación es muy importante, ya que el profesorado que no se capacita puede caer en la mediocridad y eso es lo que está enseñando a sus alumnos, el docente debe estar consciente de la importancia de su formación porque su trabajo es muy delicado, pues su función es formar a los profesionales del futuro.

Vaillant (2005) señala que todos los cambios sociales que se han producido no han estado acompañados de los cambios políticos y administrativos. En lo que se refiere a las reformas educativas los resultados obtenidos no son tan claros llegando a cuestionar las opciones políticas adoptadas. Los esfuerzos realizados en muchos casos no han servido para garantizar un desarrollo educativo sostenido y en la práctica, las realidades educativas han probado

ser resistentes y duras de transformar. Las reformas realizadas no tomaron en cuenta a los docentes: quizás no se colocó en el centro de la agenda la cuestión del desarrollo profesional y personal de los docentes desde una perspectiva integral (p. 10).

Centrados en este tema es un aspecto fundamental a la hora de entender la profesión docente como: “Los procesos mediante los cuales los profesores aprenden a enseñar y desarrollan y mejoran su repertorio de competencias profesionales” (Timperley & Alton lee 2008, p. 10).

El desarrollo profesional docente y el análisis de los procesos de “aprendizaje enseñanza”, ha sido una preocupación constante de los investigadores educativos en las últimas décadas. Cientos de investigadores y decenas de revisiones se han llevado a cabo para intentar descubrir los secretos de este proceso, un panorama más claro respecto al conocimiento acumulado sobre el proceso de aprender a enseñar, así como de sus luces y sombras. Con las amplias revisiones realizadas, podemos comenzar a situarnos y encontrar un suficiente conocimiento acumulado como para tratar de dar respuestas a una pregunta clave: ¿Cómo se aprende a enseñar? La literatura enfatiza la importancia del aprendizaje durante toda la vida, tanto para los docentes como para los directores.

El desarrollo profesional docente es una pieza clave en el complejo proceso de enseñar y de aprender. Son muchos los factores que intervienen aunque estamos convencidos de que los sistemas educativos mejoran cuando se cuenta con docentes con excelente preparación para la tarea de enseñar, y cuando éstos poseen la firme convicción de que sus estudiantes pueden efectivamente aprender. Este fenómeno es común en cualquier país, pero es especialmente cierto en Iberoamérica, donde muchos docentes requieren soporte para mejorar la manera en la que enseñan. No es tan veraz el pensar que los docentes trabajarían con más éxito si tan solo se les remunerara mejor o se les ofrecieran mayores incentivos.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

En la actualidad las personas que requieren de formación lo están haciendo por las profesiones técnicas, se ha notado que tienen mayor auge este tipo de

formaciones ya que las profesiones tradicionales como: medicina, abogacía, arquitectura, ingenierías, están completamente saturadas en el mercado laboral, lo que no sucede con las tecnologías sea en la rama que sea, que son las que se requiere en la actualidad, ya que se necesita de una mano de obra calificada, a continuación se hace un análisis más profundo sobre este tema en particular.

Según el Ministerio de Educación Argentina (2011). La formación técnica profesional se ha constituido en una alternativa que nos da la oportunidad de atender un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Existen algunos puntos a tomar en cuenta de cómo se desarrollar dicha formación técnica:

a) Formación orientada a que los estudiantes se apropien de conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionales y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la introducción en un sector profesional específico.

b) Un conocimiento técnico y tecnológico, con un buen soporte teórico científico, que permita mediaciones técnicas específicas en procesos, en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

c) Estar lo suficientemente preparados para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se encuadra dicho desempeño.

En lo que respecta a las instituciones de educación técnico profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo

Nacional y que casualmente desarrollan programas de educación técnico profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica; tales son los casos: educación artística, educación especial, educación permanente de jóvenes y adultos, educación intercultural bilingüe, etc.

La Educación Técnico, es ahora parte integral de muchas instituciones educativas, dando apertura para que sus estudiantes tengan mejores herramientas para salir adelante en la vida, con un bachillerato que no requiera de una educación superior, la misma que en muchos casos es inalcanzable para los estudiantes, además otorgando la opción si es del caso que los alumnos pueda seguir un nivel superior, que a la larga es lo ideal. Se demuestra que el bachillerato general unificado, es una gran opción para todos los estudiantes de nuestro país y el complemento perfecto es la educación técnica que se les pueda ofrecer.

1.2.2.2. Formación Continua.

La formación es un proceso de potenciación y desarrollo del individuo en relación con su profesión. Un proceso que pretende descartar las diferencias existentes entre aquello que un empleado, sea este del área administrativa o del área de la docencia pueda ofrecer a partir de sus habilidades, experiencias y aptitudes acumuladas y aquello que es exigido por su ocupación laboral.

Games (2007) señala que la formación continua del profesor de cualquier nivel educativo consiste en la actualización y capacitación en las áreas cultural, humanística, pedagógica y científica con el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional. Por consiguientes podemos decir que la formación continua es un conjunto de actividades que permiten a un docente desarrollar nuevos conocimientos y capacidades a lo largo de su ejercicio profesional y perfeccionarse después de su formación inicial.

El actual sistema educativo se enfrenta ante uno de los retos más importantes, sobre la formación continua del profesorado en todas sus áreas. En lo que se refiere a la formación en tecnología de la Informática es mayor su necesidad, dada la naturaleza de este medio que exige una constante actualización. De ello se desprende que uno de sus objetivos será la actualización en aspectos propios de la tecnología y del manejo de este medio. Esta línea de formación continua está considerada como la más eficaz de cara a la innovación.

La característica más importante de esta formación es el hecho de que debe estar dirigida a los equipos de profesores y no a los profesores como individuos, lo cual es coherente con el enfoque de la actividad docente entendida como tarea colectiva.

Como objetivo principal está la reflexión y elaboración de equipos sobre los diferentes aspectos de la enseñanza con la tecnología de la informática, de modo que sea utilizada para alcanzar la mayor autonomía posible.

Finalmente las nuevas tecnologías no sólo van a incorporarse a la formación continua como contenidos a aprender o como destrezas a adquirir. Serán utilizadas de modo gradual como medio de comunicación al servicio de la formación; es decir, como entornos a través de los cuales se desarrollarán procesos de enseñanza/aprendizaje.

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

Existen quienes consideran que quien está preparada para hablar, escribir o investigar sobre un tema igualmente lo está para enseñarlo a otros. Esto no siempre es así, y por esta razón se plantea la necesidad de formar profesionales competentes que, además de conocer su materia, reflexionen sobre su didáctica, pueda tomar decisiones oportunas sobre la materia dictada en el aula y dar respuestas correctas a situaciones educativas nuevas e impredecibles.

Monereo (2007) es de la opinión que en la formación del profesorado se requieren realizar cambios, y cambios muy profundos, por esta razón la reforma educativa responde a una serie de principios básicos muy diferente, entre los que destaca la necesidad de que el profesor consiga que el alumno sea capaz de aprender a aprender, es decir que en vez de memorizar, aprenda a razonar y sea capaz de construir su propio aprendizaje.

Esta responsabilidad compartida del proceso de enseñanza-aprendizaje entre el profesor (que ha de enseñar a aprender) y el alumno (que debe aprender a aprender), debería servir de base para establecer los parámetros a través de

los cuales guiar la formación inicial y permanente de los docentes en estrategias de aprendizaje.

La formación del profesor como aprendiz estratégico constituye el primer paso, ya que es el punto de partida del amplio proceso de la formación que dará sentido y significado a su actuación profesional y evitará situaciones incómodas, al tratar de enseñar lo que no se hace o no se sabe.

Existen estudios que analizan la formación del profesor como docente estratégico (Poggioli. 1989; Pressley y otros, 1990), quienes indican, “que sin una actuación intencional del profesor las estrategias de aprendizaje se enseñan de forma muy reducida y, cuando se hace, se tiende a enfatizar una aplicación mecánica y poco reflexiva de éstas” (p. 8).

A este respecto, en la formación inicial y continua, se tendrá que ofrecer a los profesores materiales de interpretación y análisis de la situación en la que se desarrolla su actividad, que les permitan tomar decisiones respecto a su actuación como aprendices y como docente valiosos de manera que se vaya enriqueciendo su formación en la interacción con la realidad de la práctica docente.

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

Diversos autores han tratado de analizar y explicar cuáles son los tipos de conocimientos profesionales que debería tener el profesorado. Todos ellos concuerdan en la necesidad de un conocimiento polivalente que abarque distintos ámbitos: lo relacionado al sistema educativo, las dificultades que originan la construcción del conocimiento, el pedagógico general entendido como la cultura educativa, el metodológico-curricular como intervención práctica, el contextual y el de los propios sujetos de la enseñanza. Adicionalmente se destaca la importancia de conocimientos sobre el ámbito socio cultural y socio científico, considerando que en la mayoría de propuestas el ámbito contextual lo refieren normalmente al ámbito estrictamente institucional.

Para que se pueda considerar los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación, hay que realizar un análisis, primero del

profesional como tal, luego de sus alumnos, y por último el entorno en el que se desenvuelve el profesor.

Autores como (Grosso de León, 2001, Reynolds, 1992, Jegede, Taplin & Chan, 2000; Borko y Putnam, 1995, Glaser, 1987) han contribuido con una lista de los tipos de conocimientos, destrezas, predisposiciones y valores que todo buen maestro debería dominar tanto el maestro principiante como el experimentado.

Estos son los tipos de conocimientos, destrezas, valores y tendencias que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

Comprensión de las materias de estudio. Esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina).

Conocimiento del contenido pedagógico. Un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; juicio de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del currículo y de materiales curriculares.

Discernimiento del contexto en el que se desenvuelve el estudiante y el conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela (Morales, 1998). Adicionalmente estar consientes de que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.

Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas trazadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.

Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con alumnos de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales (Alidou, 2000; Gay y Howard, 2000; Weisman, 2001).

Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social (Samuel, 1998 y Norberg, 2000).

Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al currículo.

Si los profesores no están correctamente capacitados no pueden dar una formación integral a sus alumnos. Por este motivo se ha detallado algunos de los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación para realizar su trabajo con excelencia y la necesidad de estar constantemente actualizándose sobre muchos aspectos del conocimiento, sobre todo ahora que las nuevas tecnologías han dado un giro tan grande a todo lo que es el conocimiento y toda la información que se puede obtener a través de este medio, hay una frase muy utilizada a todo nivel “el san internet”, como indicando que si algo necesitamos saber o consultar ahí está a nuestro alcance y sin necesidad de movilizarnos muchas veces de nuestro dormitorio.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Cuando un profesor se ha dedicado varios años a la enseñanza puede decir que este es más que un trabajo, es un estilo de vida. Ser docente involucra una enorme responsabilidad, por ello la enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan y siente sus alumnos.

Para Villà, Cros y Commeles (2007) expresan que en la actualidad a nivel de todos los países, existen múltiples estudios sobre la actuación de los docentes en las aulas, quienes han desarrollado una serie de cualidades o habilidades que definen lo que podríamos denominar “un buen docente”, a menudo en contraposición a un docente principiante. Estos estudios coinciden sin duda alguna en que la experiencia en el aula es un aporte muy importante del conocimiento de la materia y habilidad en la aplicación de los recursos del proceso de enseñanza y aprendizaje. Existe un recurso que es fundamental para que el maestro pueda tener éxito en su labor docente y este es el recurso verbal, es muy importante encontrar un estilo personal eficaz para comunicarse con el alumnado y utilizar un conjunto de estrategias discursivas que de un modo sistemático, faciliten la labor de enseñar y aprender, no importan la edad del estudiante, a toda edad es fundamental poseer esos recursos verbales y gestuales para saber llegar a los estudiantes. (p. 9)

Para ser un docente capaz de abordar su tarea con eficacia, es beneficioso contar con una sólida formación disciplinar, psicológica y pedagógica, ya que el ejercicio de esta profesión conlleva tomar decisiones, muchas de ellas que se presentan en el momento, y para tener éxito en esas decisiones el docente

debe ser firme y demostrar su autoridad. Por consiguiente el ejercicio de esta profesión lleva a tomar múltiples decisiones tales como:

1. La selección, la definición y la planificación de objetivos de aprendizaje.
2. La elección de los contenidos curriculares.
3. La selección de las actividades o ejercicios que los estudiantes deberán realizar.
4. Las estrategias didácticas que se aplicarán en el aula.
5. Los entornos de aprendizaje y los sistemas de evaluación más adecuados para asegurar la consecución de los objetivos.
6. La prevención de los conflictos interpersonales y la creación de una atmósfera comunicativa en el aula.

Para Zarzar (2001) las características principales de un buen docente son:

- Un buen profesor es experto en su materia y está actualizado en los últimos avances del conocimiento en su disciplina. Para poder enseñar algo, uno debe conocer y dominar a la perfección. No olvidándonos de la importancia que tienen en la actualidad las nuevas tecnologías en esta ardua tarea de enseñar.

- Un buen profesor sabe cómo "enseñar" su materia, sabe cómo transmitir y presentar la información, cómo mostrar y explicar de tal forma que sus alumnos la comprendan. Para poder "enseñar" (en el sentido de transmitir, presentar, exponer, explicar), se requiere que el profesor planee la secuencia y estructura de los contenidos, que tenga claro lo que espera de sus alumnos a lo largo del curso y en cada clase.

- Un buen profesor sabe cómo propiciar aprendizajes significativos en sus alumnos. Además de enseñar bien, sabe cómo lograr que estos aprendan.

- Un buen profesor no es el que ya llegó a ser buen profesor, ya que esto nunca se logra. Al no ser la docencia una ciencia exacta, sino un arte, que depende de un gran número de circunstancias o variables. Y como todo arte, no basta con saber ciertas técnicas y dominar ciertos conceptos, sino hay que poner en juego la imaginación, la creatividad el ingenio y, sobre todo, el amor a la vocación. De esta forma, un buen profesor se preocupa por mejorar continuamente su labor docente; para lograrlo, lee, estudia, investiga, asiste a cursos de formación y actualización didáctico–pedagógico.

- Un buen profesor posee claridad en cuanto a su proyecto académico. En la actualidad la enseñanza se lleva a cabo de manera masiva. La actividad del profesor se realiza dentro de una estructura institucional, que, a su vez, está inserta dentro de un Sistema Educativo Nacional, el cual está condicionado por la situación económica, política y social del País.

Finalmente se puede indicar que la mayor característica de un maestro es la humildad con la que transmite los conocimientos a sus alumnos, la humildad de aceptar que no sabe todo, la humildad para reconocer que se equivoca como ser humano, que esta humildad se debe aprender de Jesucristo quien siendo Dios, se hizo hombre para enseñarnos sobre nuestro Padre.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Se puede hablar de la profesionalización de la enseñanza como la epistemología de la práctica profesional ya que se encuentra, evidentemente, en el centro de ese movimiento de profesionalización. De hecho, en el mundo del trabajo, lo que diferencia las profesiones de las otras ocupaciones es, en gran parte, la naturaleza de los conocimientos que están en juego, más aun en la enseñanza donde el maestro debe ser la guía para que conjuntamente con el estudiante puedan llegar a cumplir las metas propuestas.

Tardif, Lessard y Gauthier (1998) y Lessard & Cols (1999), se refieren a la profesionalización de la enseñanza y de la formación para la enseñanza, como un horizonte común hacia el que convergen los educadores, las reformas de las instituciones educativas y las nuevas ideologías de la formación y de la enseñanza. Las características principales tal como se manifiestan en los últimos veinte años en la bibliografía sobre las profesiones son las siguientes:

1. Los profesionales deben apoyarse en conocimientos especializados, en la mayoría de los casos, por medio de las disciplinas científicas en sentido amplio, incluyendo, evidentemente, las ciencias naturales y aplicadas, pero también las ciencias sociales y humanas así como las ciencias de la educación.

2. Estos conocimientos especializados deben adquirirse a través de una larga formación de alto nivel en la mayoría de los casos, de naturaleza universitaria o semejante.

3. Los conocimientos profesionales son esencialmente pragmáticos, o sea, se modelan y orientan hacia la solución de situaciones problemáticas concretas como, por ejemplo, construir un puente, ayudar a un cliente a resolver sus conflictos psicológicos, resolver un problema jurídico, facilitar el aprendizaje de un alumno que se encuentre en dificultades etc.

4. Los conocimientos profesionales requieren siempre una parcela de improvisación y de adaptación a situaciones nuevas y únicas que exigen la profesional reflexión y discernimiento no sólo para que pueda comprender el problema, sino organizar y aclarar también los objetivos deseados y los medios a utilizar para alcanzarlos. Es lo que Schon (1983) llama "construcción del problema", en oposición a la "resolución instrumental del problema", que estaría basada en la aplicación de teorías y técnicas previas (p. 184).

La profesionalización de la enseñanza es fundamental para los educadores ya que no se pueden improvisar los conocimientos con los alumnos, uno no puede llegar a su clase desprovistos de armas que nos faculten el dictar la clase de forma magistral, para que el aprendizaje sea en beneficio y muy enriquecedor para las dos partes, esto es tanto para el alumno como para el profesor, aquí la necesidad de aprender a disfrutar y amar lo que se hace.

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

Al referirse sobre la capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo se debe mencionar las palabras de Francisco Imbernón (2007): "Siempre es bueno y necesario reflexionar y buscar nuevos caminos que nos conduzcan a nuevos destinos, pero actualmente cuando todo el mundo pregona una nueva sociedad basada en el conocimiento o en la información es posible que sea aún más un buen momento" (p. 30).

El profesorado, como elemento primordial del sistema educativo, necesita de una renovación continua que le ayude a una mejor adaptación a los cambios, además de un constante avance en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se establece en el entorno educativo y para lograrlo se requiere de una constante capacitación. A su vez, esta formación implica un gran compromiso de "Estar preparado/a para una actitud continua de aprendizaje, des aprendizaje, formación continua y acción" Martín (2007, p. 19).

Por consiguiente, esta formación permanente, no sola debe implicar una renovación en los conocimientos, o un puro conocimiento de resolución de problemas. Sino que más bien ha de ser una formación contextualizada y diferenciada según las personas a las que se pretende educar (Imbernón, 2007, p. 30).

Por esta razón no se debe pensar sobre la capacitación del profesorado como algo necesario, porque en realidad si lo es y muy necesario, ya que se debe tomar en cuenta que las variaciones constantes que sufre el contexto educativo en cada uno de los lugares en los que se da, implica una mejora continua y un perfeccionamiento de la formación de los niveles de los docentes.

Sin dejar las consideraciones de los maestros sobre la necesidad urgente de dicha formación. Por un lado encontraremos profesores que están en la enseñanza algún tiempo, que pueden compartir la idea reflejada anteriormente, con respecto a la necesidad de la misma, aunque también se pueden encontrar ante la siguiente disyuntiva:

Cuando a los docentes en ejercicio se les considera consumidores de conocimiento y la formación esta basada únicamente en cursos en los que sobresale la transmisión del conocimiento externo, en lugar de atender sus necesidades profesionales y personales, reales y diarias, seguramente pueden llegar a considerar la formación como irrelevante, que no pongan en práctica las innovaciones curriculares que les propongan, y que terminen perdiendo la confianza en los programas de formación (Mellado 2001, p. 54).

Se puede concluir en que la mayoría de los autores, hacen hincapié en la necesidad de completar sus conocimientos adquiridos en el transcurso de los estudios universitarios de la carrera de Magisterio, pues señalan que no se ajustan, en su totalidad, a la realidad con que se enfrentan en sus respectivos centros escolares, de ahí la necesidad de la capacitación en niveles de formación, es decir que si un profesor tiene su licenciatura ahora debe pretender alcanzar una maestría, ya que el momento que está viviendo el país y en general el mundo entero nos lleva a comprobar que tener estudios de tercer nivel, como que ya no es suficiente, lo que se pretende es que los

profesores tengan un mejor nivel de formación, todo esto en virtud de lo mala que es nuestra educación en todos los niveles.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

El director, o rector de una Institución Educativa, se constituye en el líder principal encargado de sacar adelante la Institución, claro que este logro lo obtiene con la ayuda de todas y cada una de las personas que forman parte de la Institución, sean estos docentes, personal administrativo de servicio los alumnos los padres de familia y finalmente la comunidad, de ahí la necesidad de tener profesionales bien preparados como directores de las Instituciones educativas, sean estas privadas, o fiscales, para poder comprender la función que cumple el gestor educativo se va a realizar los siguientes análisis pertinentes para este tema.

Una organización sea de la índole que sea, es un conjunto de personas que con unos medios adecuados pretende conseguir unos fines. Toda organización necesita de un equipo directivo que planifique, ordene, coordine y controle la empresa para garantizar el logro de los objetivos. Del mismo modo se considera que un componente de ese equipo debe asumir la máxima dirección y la coordinación de las acciones para obtención de buenos resultados. Una organización es un conjunto de personas que con unos medios adecuados pretende conseguir unos fines.

Por consiguiente el director tienen que tener las habilidades y conocimientos profesionales que le capaciten para coordinar, gestionar, informar, controlar y asesorar a autoridades educativas, padres de familia, comunidad, profesores y alumnos.

Para Marín (2007) al ser el director una pieza clave en el buen funcionamiento de las Instituciones Educativas, se ve la necesidad de una dirección eficaz, que tenga la capacidad necesaria para sacar adelante dicha institución. Adicionalmente la administración educativa considera la orientación de un colegio un órgano clave para conseguir sus fines educativos y siempre le ha interesado que las funciones y formación profesional del director estuvieran en consonancia con la política educativa del momento.

La tarea relacional del director le obliga a mantener comunicaciones fluidas con los padres, alumnado, administración educativa, personal no docente y con los maestros. La persona idónea para el cargo, en la mayoría de los casos, será aquella que mejor puede representar a la organización.

Por estas razones la función del gestor educativo es parte modular para lograr el éxito deseado de una institución educativa, ya que si la cabeza funciona adecuadamente el resto del cuerpo se organiza de la misma manera, y las cosas salen adelante en beneficio de la educación de los niños, jóvenes que forman parte fundamental de las Instituciones educativas.

1.2.3.2. La función del docente.

La función del docente en muchas ocasiones es la de convertirse en el progenitor de sus alumnos, ya que los hijos no tienen en casa a sus padres, ya sea por trabajo, migración, divorcio, fallecimiento, este fenómeno sumado a la falta de la madre por haber sido reinsertada en el trabajo laboral, nos da como resultado, la delegación del docente con funciones que no le corresponde y que en muchas ocasiones le toca asumir.

Para Ortega (1991), los elementos contextuales y las crisis estructurales de los actuales sistemas educativos comportan una indeterminación de las competencias de la función docente con muchas responsabilidades de funciones y una deslegitimación, provocando una "profesión a la expectativa". De ahí la importancia de que en la actualidad se analice y se redefina las funciones de los docentes.

Como ya es de discernimiento de todas las funciones del docente tiene un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de interactuar con otros agentes sociales, ya que ejerce influencia sobre otros seres humanos, y por lo tanto, no puede ni debe ser una función puramente técnica de "expertos infalibles". Además cabe mencionar al componente práctico, ya que los profesores y profesoras logran durante un período de formación y a lo largo de toda su vida profesional, un cuerpo de conocimientos y habilidades especializadas, como resultado de una intervención en un contexto y con la toma de decisiones aplicadas a situaciones únicas y particulares que encuentran durante el desempeño de su labor.

Por consiguiente la función docente está en un equilibrio entre las tareas profesionales en la aplicación de un conocimiento, el contexto en que se aplican, el compromiso ético de su función social y la estructura de participación social. La función del docente como tal es muy delicada, ya que en sus manos se encuentra una materia prima que son vidas, no es tan delicada como la de un médico pero la responsabilidad es muy importante ya que se pretende formar seres humanos, los mismos que deben estar tan bien preparados que puedan salir adelante con todas las complicaciones que implica salir al mundo.

Ya que no es lo mismo la vida del colegio a la vida que debemos enfrentar, sea en la universidad o en el campo laboral, muchas veces los estudiantes no pueden acceder a la educación superior y tienen que salir a buscar trabajo, y es en este momento cuando se sabe que tan bien lo prepararon sus docentes para estar en esta jungla de asfalto, donde se comen unos a otros.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Desde tiempos inmemorables la familia es el pilar fundamental en la formación del ser humano, es aquí donde el individuo recibe su formación integral que le afectara tanto positiva como negativamente en el transcurso de toda su vida.

Según Seijas (2005) los estudios que se han realizado sobre la educación, no pueden poner en tela de juicio el papel fundamental que tiene el entorno familiar de los estudiantes como factor determinante en la obtención de los resultados de la escuela, ya que es en el seno familiar en donde se crean muchas de las condiciones necesarias para que los individuos obtengan el mayor partido posible de la educación formal, es en el ambiente familiar donde se adquieren la estructura verbal, las actitudes positivas hacia el papel de la escuela, los aspectos básicos relacionados con la socialización, el respeto a la autoridad, el sistema de valores, la cobertura de las necesidades primarias de alimentación y vestido, así como el apoyo incondicional para afrontar las dificultades de los estudiantes a la hora de realizar las tareas escolares. (p. 26).

La educación básica en sus distintos niveles (educación inicial, preescolar, primaria y secundaria) tiene como finalidad última "la formación integral del educando"; pero esta meta es una utopía si se descuida o deja de lado la

coordinación de la acción educativa con las familias de los alumnos. Por Consiguiente son los padres, los educadores naturales de mayor trascendencia; los primeros, los principales, los de mayor peso.

La educación integral implica educación en valores, formación en todas las áreas de la personalidad, actualización de todas las potencialidades del ser. Para poder lograrlo es necesario coordinar e integrar los distintos agentes educativos, especialmente aquellos dos que comparten la misma finalidad: los padres y los profesores. Ya que cada uno tiene la responsabilidad específica de formar en ciertos valores y compartir el compromiso de la formación completo.

En el proceso educativo intervienen los siguientes elementos:

- a) El educando (niño-adolescente-joven), en sus dimensiones biológica, psicológica y social.
- b) Los agentes educativos, padres y profesores, quienes deberán saber hacer su función formativa y ser un verdadero ejemplo de aquello en lo cual desean educar.
- c) El contenido de la educación, compuesto por todos los valores que integran la cultura, y de los cuales los padres son responsables de (valores afectivos, morales, religiosos) y los profesores son responsables de (valores intelectuales, sociales, estéticos, físico-motores).

Adicionalmente existe un factor muy importante que se debe tomar en cuenta, que entre padres y profesores debe existir una comunicación y un diálogo continuo, animado por la finalidad última compartida y orientada al servicio del educando, cada uno en su ámbito de acción y ambos en mutuo apoyo y coordinación.

“Lo que se siembre en la educación de padres a través de la escuela, se cosechará en la formación integral de los alumnos” Chavarria (2004). Por ser los profesores los "educadores profesionales" y los que cuentan con los conocimientos y recursos técnicos para establecer la vinculación adecuada por medio de programas de orientación educativa con los padres de familia.

Finalmente se concluye diciendo que a pesar de las dificultades existentes a la hora de establecer los factores que determinan el entorno familiar del estudiante, la función principal en su formación está a cargo del entorno

familiar y el entorno escolar es el complemento para lograr una educación integral, así un razonamiento de este tipo estaría en concordancia con la idea de que los resultados de la educación son el producto no sólo de lo que sucede en el interior del centro escolar, sino también de las influencias que el entorno familiar tiene sobre el estudiante.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Siendo el estudiante el factor primordial para la existencia del docente, se debe indicar que todas las cosas se dan por él y para él, el estudiante es el factor preponderante que ha originado este estudio, y es la razón para que se busque que los docente se formen de una mejor manera en todos los campos y poder a su vez formar a sus alumnos.

Para (Bustos A, 2002) quien indica que al incorporar las Tics (tecnologías de la Información y la Comunicación) a la educación, y las posibilidades que ofrecen en la comunicación, se ha originado un gran cambio en el modelo pedagógico que permite que los estudiantes pasen de ser simples receptores a convertirse en emisores y, por tanto, forman parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje (p. 91).

Por otra parte la Unesco (1998) indica lo siguiente: “Colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida a fin de que se puedan integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento del siglo que viene” (P. 7).

Por tanto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo, como señala Salinas, (1999) se pretende lograr que los alumnos se transformen en nuevos usuarios de la formación, como participantes de un proceso de enseñanza-aprendizaje donde el énfasis se traslada de la enseñanza al aprendizaje y que se caracterizan por una nueva relación con el saber, por nuevas prácticas de aprendizaje y adaptables a situaciones educativas en permanente cambio (p. 10).

La formación es entonces una actividad dirigida por los propios estudiantes, de forma que representan el compromiso con ellos, en un ejercicio de responsabilidad en el proceso de construcción del propio aprendizaje, y del éxito o fracaso que puedan tener en la vida.

Como se puede notar la función del estudiante es fundamental en su formación educativa, ya que desde los niños más pequeños, los jóvenes y adolescentes si no tienen la predisposición para asimilar los conocimientos que les quieren impartir sus docentes, se dificulta la labor de enseñanza aprendizaje.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

En la actualidad, donde el mundo se transforma vertiginosamente, es necesario empezar a conocer y a comprender muchas cosas, a ordenar esa porción de ignorancia educativa que sé ha ido arrastrando durante siglos. No obstante, aún no somos capaces de sistematizar otras partes de conocimientos, al tiempo que aparecen nuevos retos. Pero, poco a poco, vamos avanzando, intentando hallar soluciones a problemas nuevos donde las soluciones antiguas no funcionan.

La historia de la enseñanza ha tenido que pasar por diversas complicaciones por causa de intereses políticos, económicos o sociales, esto ha llevado a que se vea más como una imposición que como una oportunidad de disfrutar con el aprendizaje de aquello que nos rodea. Ahora bien al reflexionar sobre de que se trata el proceso de enseñar y aprender en la educación secundaria y en qué contexto se desarrolla, con el fin de mejorarlo en un futuro basado en el cambio. Pero no únicamente pretende describirlo, sino ver cómo se puede participar en la innovación de ese proceso de enseñanza y aprendizaje que se da con el alumnado para que él mismo sea capaz de mejorar y de optimizar el entorno.

Antunes (2008) es de la opinión que la educación de la sociedad, es diferente a como se desarrolló en el siglo XX. Esperemos que el siglo XXI sea el de la educación democrática para todos y de la superación de las desigualdades educativas. Necesitamos un nuevo concepto de la enseñanza, de la forma de entender la escolarización, la institución educativa y el oficio de enseñar.

Y eso no lo puede hacer únicamente el profesorado sino que, al ser la educación patrimonio de la humanidad, lo ha de replantear con la comunidad, es decir, con todo aquellos que forman la comunidad educativa.

Los cambios sufridos en el contexto social y especialmente en el alumnado nos llevan a comprender que el estudiante siempre ha sido diferente, pero el

cambio generacional era más lento; ahora tenemos cambios, en muy poco tiempo, cambios radicales entre estudiantes muy próximos en edad.

Por lo que ha sido pertinente realizar un análisis de las nuevas demandas educativas y los nuevos problemas que han ido apareciendo en los últimos años. La institución educativa tendrá que dedicarse con más perseverancia, ya que otros ámbitos de conocimiento podrán aprenderse fuera de ella. Nos referimos a la educación en el contexto, la educación para el desarrollo humano sostenido, la educación emocional, la educación en valores y en ciudadanía responsable, la educación para la convivencia, para la paz, la educación para el desarrollo del pensamiento complejo y para la autoformación en la sociedad de la información y del conocimiento.

Las nuevas formas de enseñar y aprender obligan a replantearse las funciones de la educativa. Si nos detenemos en ello veremos que, a diferencia de otras épocas, el cambio se ha convertido en un paradigma. Estos cambios se están dando en toda clase de contextos como: multiculturales, multilingües y multiétnicos, cambios epistemológicos del conocimiento, cambios de las formas de enseñar y aprender, cambios tecnológicos.

Adicionalmente para obtener un aprendizaje significativo no necesitamos únicamente conocer teorías psicopedagógicas o técnicas metodológicas, sino implicarnos en la colaboración con otros profesionales. Es necesario interactuar y aprender con los iguales, aumentar la comunicación entre los docentes e incrementar la conciencia de que enseñar y aprender es complejo y que la enseñanza está inspirada de diversidad. Conocer las necesidades del alumnado y del contexto será fundamental para favorecer el desarrollo del aprendizaje y para estar al tanto de las necesidades de los alumnos primeramente debemos conocernos a nosotros como parte integrante de ese aprendizaje (p. 7-8).

Finalmente para que exista una retroalimentación favorable de cómo aprender y como enseñar, se debe tener la predisposición de las dos partes tanto de profesor como del alumno. Adicionalmente saber que el docente también puede aprender de sus alumnos, que de hecho lo hace, por eso se hace referencia de una retroalimentación, ya que los alumnos no son vasos vacíos, ni el docente sabe todo.

Para que el aprendizaje sea correcto, es el mismo estudiante quien se encarga de construir su conocimiento, en cambio el maestro es quien debe darle las herramientas necesarias para que esto se dé y es el alumno quien debe estar predispuesto para recibir el conocimiento.

1.3 Cursos de formación.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

El tema de la capacitación docente, es sumamente largo y complejo además que está revestido de una gran importancia, ya que en la actualidad el docente debe estar totalmente capacitado para poder cumplir las expectativas de sus estudiantes, la educación actual ya no es como las anteriores donde el docente era quien construía la enseñando, ahora todo eso es diferente el constructor de sus conocimientos es el mismo alumno y el profesor es simplemente una guía. Pero para ser solo su guía el docente debe estar muy bien capacitado, mas aun con las nuevas tecnologías que forman parte preponderante de la vida diaria de la sociedad actual.

Ortiz (2012), opina que se debe tomar muy en cuenta que la capacitación del docente en el siglo XXI es un reto producto de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Por este motivo la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La labor del profesor es tan compleja y de mucha importancia, que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por este motivo, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI deben realizar una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde la constante es el cambio.

Ante los hechos actuales es necesario realizar una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar relacionada directamente al progreso de los estudiantes, quienes son el fin de la educación.

Para el profesor colombiano Álvaro Recio, el cual expresa que el docente universitario será un pedagogo-investigador con una profunda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos, para que estos últimos aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos.

La situación implica grandes retos para el educador, ya que lo primero que debe hacer es encontrarse consigo mismo y posteriormente asimilar la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Adicionalmente tienen que dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener manuales que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Dentro de las ventajas se señalan como idea fundamental la continua renovación de los conocimientos dirigidos a la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de beneficiar no solo al profesor sino especialmente al alumnado.

Pero para que se dé una buena formación y lo que es más importante, el profesorado lo pueda cristalizar, debe asumir la formación como algo vinculado a la ética profesional, no dependiendo exclusivamente del denominado voluntarismo. Así la formación pasará a ser algo tangible, que se puede llevar a cabo en el contexto educativo, y que esté fundamentalmente solicitada por el profesor, en busca de su prosperidad.

En lo que se refiere a los inconvenientes o desventajas, existe una lista más amplia, la misma que se detalla a continuación:

La formación continua del profesorado, produce en el mismo un desgaste energético en cuanto a la implantación de nuevos procesos de formación, ya que a veces implica suprimir parte del tiempo libre para dedicarlo a la

investigación, lectura, discusión. Cualquier proceso de innovación conlleva la realización de un cambio que puede llegar a ser una tarea dura y compleja.

Para Imbermón (2007) quien señala algunos de los problemas que suceden en la formación continua del profesorado, y que son reconocidos por los docentes como desventajas ante su formación. Estas son:

- Falta de descentralización de las actividades programadas, es decir, que la formación se dé fuera de su entorno, lo que hace que el profesorado no se forme, de ahí una de las soluciones que se le ha dado es la creación de grupos de trabajo.

- Predominio de improvisación en las modalidades de formación, las cuales se alejan muchas veces del contexto educativo donde deben repercutir los nuevos conocimientos adquiridos, lo que a su vez implica una desmotivación.

- Horarios inadecuados, es una de las grandes quejas, de los profesores. Los cuales aluden que la formación continua se tiene que aplicar fuera de horario laboral o que ésta se da a horas que no se ajustan a sus necesidades.

- Formación vista únicamente como incentivo salarial o de promoción y no como mejora de la profesión, esto hace que el profesorado no se vea motivado hacia la formación como crecimiento personal, haciendo pues que ésta quede vacía de sentido y finalmente no sea aplicada.

El trabajo refleja que para los docentes noveles la formación del profesorado tiene algunas desventajas como la falta de descentralización de las actividades programadas, de horarios inadecuados, la formación vista solo como incentivo salarial y no como mejora de la profesión.

Como comentario se puede indicar que es muy complejo el tema de la capacitación docente, y que existen muchas ventajas, pero en realidad son mayores las desventajas, tomando en cuenta que el asunto de la capacitación del profesorado no ha sido un tema discutido hasta la actualidad, por lo que los profesores han sido postergados por décadas y esto ha dado como resultado una deficiente educación y en la educación los principales en ser formados son los docentes.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Para el diseño, planificación y recursos necesarios para los cursos de formación, hay que saber lo que debe incluir el curso y centrarnos fundamentalmente en aquello que queremos que nuestros alumnos aprendan. Debe ser un aprendizaje continuo y dirigido, con la finalidad de que todos los involucrados sepan que deben hacer. Lo importante es establecer unos parámetros básicos para el alumno, unas guías fáciles de seguir y un camino lo más dirigido posible con diferentes rutas en función de las dificultades que presenten en adquirir esos aprendizajes.

Martí (2012) señala que, se debe empezar por el principio, planteando la pregunta ¿Cuál será el primer paso para diseñar de forma coherente y correcta un curso de formación? Como paso primero es conocer a quién va dirigida esa formación. No es lo mismo planificar y diseñar un curso dirigido a alumnos de primaria que a alumnos de secundaria. Y mucho menos si dicho curso está destinado a los docentes. También es importante en este punto saber cuáles son las destrezas y niveles educativos de los receptores de dicha formación.

Una vez establecido quienes son los participantes de dicha formación, se debe concretar la finalidad del curso. ¿Qué queremos que los alumnos dominen al acabar el curso? ¿Qué habilidades o conocimientos a conseguir que tengan cuando se ha realizado todas las etapas de esa formación? Es muy importante que las personas que diseñan los cursos de formación tengan claro qué pretenden obtener con dicho curso. Cuando la finalidad está clara. Se trata simplemente de decidir si se va a realizar un curso homogéneo, con actividades comunes o si se va a permitir que los alumnos puedan pautar sus tiempos de aprendizaje.

Luego de diseñado se debe realizar la planificación horaria del mismo. De una planificación que ha de ser suficientemente adaptable para absorber cambios que no se puedan prever. Un calendario que, en el momento de empezar la formación, se ha de tener claro por parte del formador y de fácil acceso para el formado.

Y finalmente analizar con que tipos de recursos se cuenta sean estos: recursos humanos, materiales, financieros y técnicos, ya que para la realización de un curso es muy importante tomar en cuenta todos los aspectos

que implican, para poder de esta manera llegarlo a culminar con éxito, para que tanto el instructor como los participante tengan la satisfacción del deber cumplido.

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

Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso de saberes en la sociedad.

Por este motivo, para Hernández y Hernández (2009), es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas a nivel superior en el siglo XXI, realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde el cambio es cosa de todos los días.

Ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente universitario, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, y promover el desarrollo socio cultural del hombre.

En tal sentido, Tedesco (1998) opina que: “Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y cambiar los principios estructuradores del oficio”

Por otra parte la sesión de la Conferencia Internacional de Educación (1998), acerca del rol que deben cumplir los docentes en un mundo en proceso constante de cambio. Indican las orientaciones y problemas que debería resolverse como así también cuáles serían los requerimientos que la sociedad de las próximas décadas efectuará en el sector educativo, dándonos una

visión completa del enfoque sistémico sobre la problemática docente en su conjunto:

1. Incorporación de los docentes: atraer jóvenes más competentes para ejercer la profesión docente.
2. Formación inicial: con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
3. Formación en servicio: pertenecía con la institución.
4. Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.
5. Los docentes y otros actores sociales asociados en el proceso educativo: la educación es responsabilidad de todos.
6. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.
7. La promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral de los docentes.
8. Promover la asociación y empatía entre los docentes.

Todos estos elementos citados anteriormente, son de mucha importancia, para comprender la necesidad de una nueva dinámica educativa en la cultura universitaria, cultura de calidad y evaluación, cultura de pertinencia, cultura informática, cultura de gestión estratégica eficaz y cultura al compromiso con el país.

Según Álvaro Recio, en su calidad de profesor universitario de Colombia, quien subraya, para ser un pedagogo-investigador con profunda formación humana y social, para convertirse en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad circundante donde la enseñanza se orientará, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos.

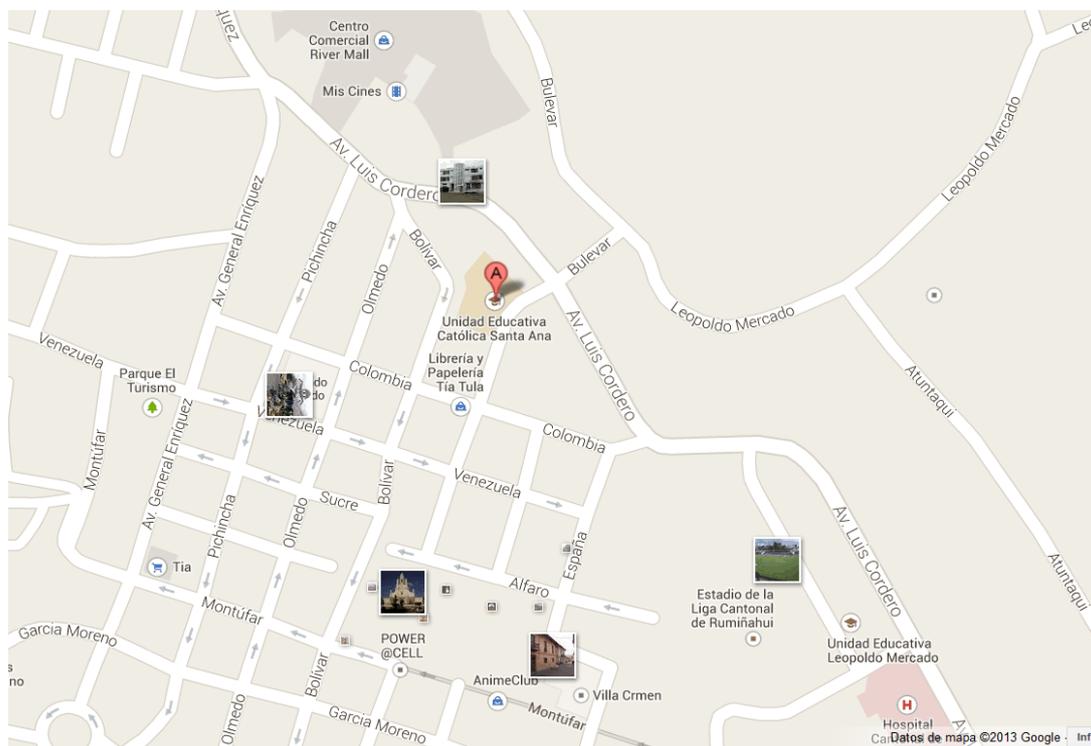
Es importante resaltar que la universidad también juega un papel en todo este proceso de complejidad como señala Philip G Altbach (1999), “La institución y sus líderes se encuentra en el centro de la sociedad del conocimiento, desde luego que es la institución más importante dentro del complejo proceso de creación y distribución de conocimiento”.

Resumiendo lo anteriormente expuesto, se puede indicar que existe una profunda necesidad de renovación de las estructuras académicas mentales, de

la organización y de los métodos docentes, dicho cambio van en beneficio directo de una formación profesional de calidad muy venida a menos en los actuales momentos.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.



La presente investigación sobre necesidades de formación de los docentes de bachillerato se ha desarrollado en la Unidad Educativa Particular “Santa Ana” de la parroquia de Rumiñahui, del cantón Quito, provincia de Pichincha, en jornada matutina; la misma tiene origen en la tradicional escuela del mismo nombre, fundada en Octubre de 1941, gracias al entusiasmo de un grupo de padres de familia sangolquileños, encabezados por el recordado maestro Carlos Larco Hidalgo. El local escolar fue donado a la Curia Metropolitana de Quito, por la filántropa señora María Augusta Urrutia viuda de Escudero; para que se lo utilice en una Escuela Católica.

Actualmente, esta Institución es administrada por la Cooperativa de Servicios Educativos “Santa Ana” y su afán es convertirse en modelo de gestión educativa. El Rector de la Unidad Educativa Santa Ana es el Magíster Luis Marcillo M. La institución tiene los niveles pre-básico, básico y medio, con Bachilleratos en Ciencias General.

El personal docente administrativo y médico forman un equipo de profesionales con amplia experiencia y afán de servicio.

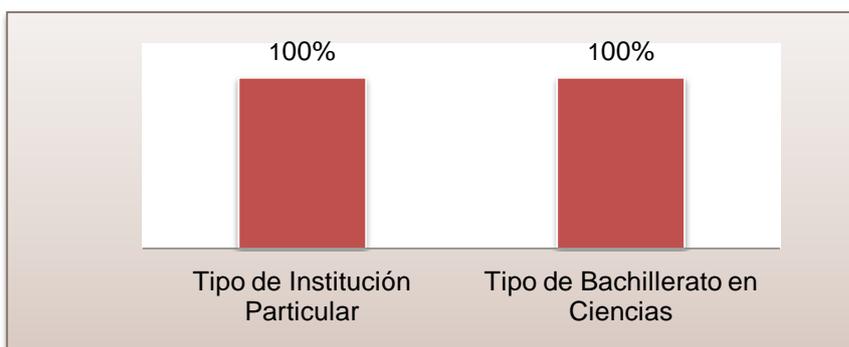
Tabla N° 1: Datos de la Institución

Opción	Frecuencia	%
Tipo de Institución Particular	10	100,00
Tipo de Bachillerato en Ciencias	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 1



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

De los resultados de la tabla N° 1 se observa que la unidad educativa “Santa Ana” es una institución 100% particular, sus ingresos corresponden a pensiones pagadas por padres de familia. En lo que se refiere al tipo de bachillerato que ofrece a los estudiantes de la comunidad, no solo para la ciudad de Sangolquí sino a nivel de la provincia de Rumiñahui es 100% Bachillerato en Ciencias.

2.2. Participantes.

Tabla N° 2: Participantes

PERSONAL	CANTIDAD
Rector	1
Profesores Bachillerato	9
Total	10

Fuente: Secretaria Unidad Educativa “Santa Ana”

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 2 se refiere al personal docente de la unidad educativa particular “Santa Ana”, el mismo que participó en la presente investigación, de los cuales se cuentan con una población total de diez profesores.

Tabla N° 3: Genero de los docentes

Opción	Frecuencia	%
Femenino	5	50,00
Masculino	5	50,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

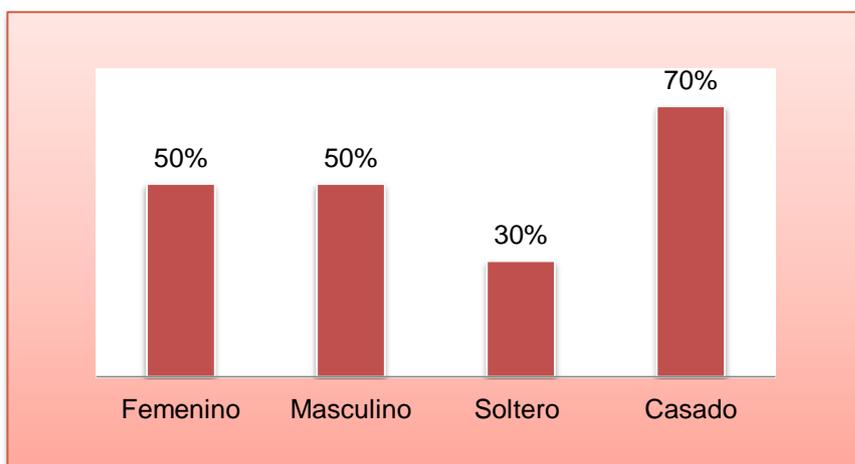
Tabla N° 4: Estado civil de los docentes

Opción	Frecuencia	%
Soltero	3	30
Casado	7	70
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

Figuras N° 3 y 4



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

En las tablas N° 3 y N° 4 las misma que se refieren al género y estado civil de los docentes, se observa la siguiente información obtenida: en lo relacionado al género cuyos datos están en la tabla N° 3, el 50% son mujeres y el otro 50% son barrones, se observa una igualdad de porcentajes, a pesar de que por lo general es el hombre quien tienen más oportunidad en el campo laboral que las mujeres, en lo que respecta a la tabla N° 4 esta corresponde al estado civil de los participantes, el 30% son solteros y el 70% casados, estos últimos tienen sus hogares constituidos. Dichos datos son informativos, los mismos que sirven para conocer sobre los docentes que participaron en las encuestas y el tipo de personal con el que cuenta la unidad educativa en la actualidad.

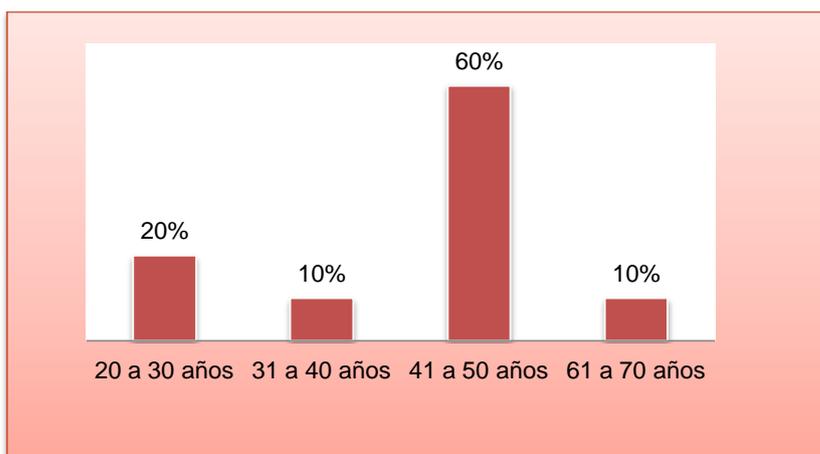
Tabla N° 5: Edad de los docentes

Opción	Frecuencia	%
20 a 30 años	2	20,00
31 a 40 años	1	10,00
41 a 50 años	6	60,00
61 a 70 años	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 5



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

En la tabla N° 5 la mayoría de los profesores se encuentra en el grupo de edad comprendido entre 41 a 50 años con un porcentaje del 60%; según Martín

Muños (2003) en su libro sobre evaluación secundaria quien indica que este rango de edad de los profesores entre 40 y 50 años es más frecuente en las escuelas públicas que en las privadas, y que en lo que respecta al rendimiento de los alumnos, mientras más edad tenga el profesorado, se obtiene mejor rendimiento en las pruebas de evaluación de los alumnos (p. 163).

En lo que respecta a la edad de los docentes si es un factor que afecta en la educación de los estudiantes, ya que si bien es cierto que la edad da experiencia, en muchos casos también se necesita de gente joven que este en función de la edad de sus alumnos.

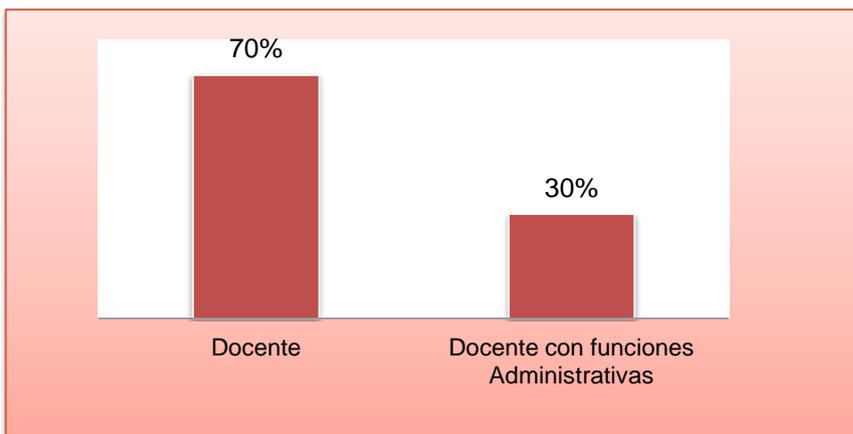
Tabla N° 6: Cargo que desempeña el docente

Opción	Frecuencia	%
Docente	7	70,00
Docente con funciones Administrativas	3	30,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 6



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 6 hace mención al cargo que desempeña el docente en la Institución, existe un 70% donde únicamente son docentes y un 30% donde

son docentes con función administrativa, comparten sus funciones con el área administrativa.

En este aspecto no es muy conveniente mezclar las funciones ya que el docente debe preparar sus clases y compartir con sus alumnos, y si está haciendo las dos funciones de maestro y de administrador, no va hacer bien ninguna de las dos funciones.

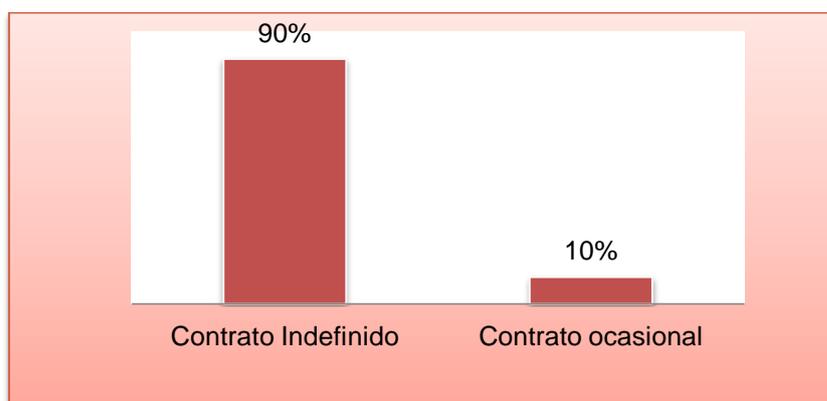
Tabla N° 7: Tipo de relación laboral del docente

Opción	Frecuencia	%
Contrato Indefinido	9	90,00
Contrato ocasional	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 7



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

En la tabla N° 7 la misma que se refiere al tipo de relación laboral del docente, se puede indicar que el 90% de los participantes tienen estabilidad laboral mediante un contrato indefinido, lo que garantiza un mejor desempeño docente.

Adicionalmente se observa que la Institución está en capacidad de contratar al personal idóneo para la labor docente. Y finalmente el porcentaje más bajo que corresponde al 10% tienen un contrato ocasional.

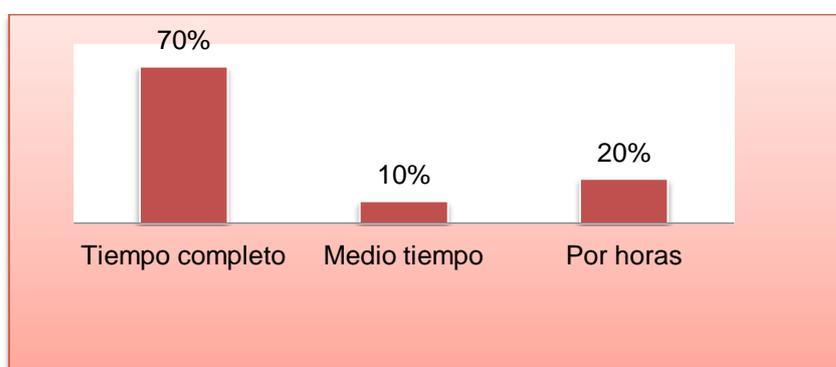
Tabla N° 8: Tiempo dedicada a la docencia

Opción	Frecuencia	%
Tiempo completo	7	70,00
Medio tiempo	1	10,00
Por horas	2	20,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

Figura N° 8



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

La tabla N° 8 en la cual se indica sobre el tiempo que dedican a la docencia cada uno de los maestros de la unidad educativa, donde el 70% del profesorado labora a tiempo completo, es una gran fortaleza para la institución, en la cual no existe mucha rotación de personal y para los profesores es una ventaja ya que conocen muy bien a la institución, a sus compañeros de trabajo, así como a sus alumnos.

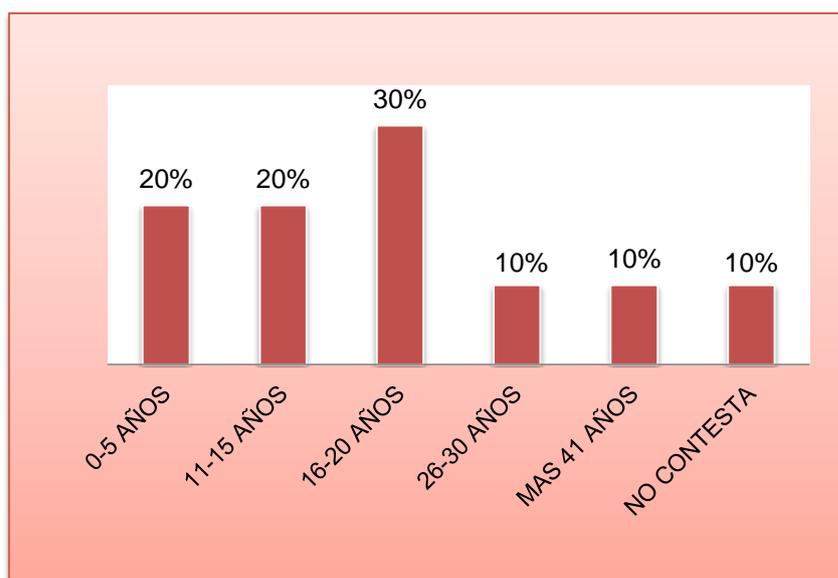
Tabla N° 9: Años de servicio en la Institución

Opción	Frecuencia	%
0-5 AÑOS	2	20,00
11-15 AÑOS	2	20,00
16-20 AÑOS	3	30,00
26-30 AÑOS	1	10,00
MAS 41 AÑOS	1	10,00
NO CONTESTA	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

Figura N° 9



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Los resultados obtenidos en la tabla N° 9 sobre los años de servicio de los docentes en la Institución educativa "Santa Ana", fue el siguiente: el mayor porcentaje se encuentra en un 30% en el rango de 16 a 20 años, seguido de un 20% 11 a 15 y un 20% 0 a 5 años, así como de un sorprendente 10% 26 a 30 años y 10% de más de 41 años, lo que demuestra que tienen experiencia docente y adicionalmente que existe un fuerte compromiso tanto con la institución a la que sirven, como con los padres de familia, y con sus alumnos, por último se puede comentar que existe poca rotación de personal.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

2.3.1. Diseño de investigación.

El presente trabajo es de tipo investigación-acción, es decir, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad, lo que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son al mismo tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único, cuando la investigadora se presentó en la unidad educativa “Santa Ana”, para que los profesores procedan a llenar los cuestionarios sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial. Cuando la investigadora solicita una cita con el Rector de la institución educativa para solicitarle le permita realizar los cuestionarios correspondientes.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario. Cuando la investigadora tabula la información y obtiene datos sobre cuáles son las necesidades de formación que tienen los profesores de bachillerato.

2.3.2. Métodos de investigación.

El proceso desarrollado en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, y así, en función de su experiencia y vivencia, poder establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

Tratándose de una investigación exploratoria-descriptiva y cuantitativa-cualitativa, los métodos utilizados en el proceso investigativo fueron los siguientes:

Método Analítico, Este método de investigación permitió a la investigadora conocer más sobre cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa objeto del estudio, con lo cual se pudo: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas hipótesis, sobre las necesidades de formación.

Método estadístico, Hizo posible organizar la información obtenida, con la aplicación de los instrumentos de investigación, una vez contestados los cuestionarios por parte de los docentes de bachillerato de la unidad educativa particular “Santa Ana”, la investigadora realizó la tabulación de los mismos para obtener información estadística sobre el tema, hacer un diagnóstico de

las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, y de éstas, establecer cuáles son las más importantes.

Método hermenéutico, permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, adicionalmente facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Técnicas de investigación.

Para la presente investigación se utilizó la **Encuesta**, donde la investigadora guió a los participantes, en este caso docente de bachillerato de la unidad educativa particular “Santa Ana” de la ciudad de Sangolquí, a realizar el cuestionario sobre diagnóstico de necesidades de formación docentes de bachillerato, el objetivo de la misma fue diagnosticar dichas necesidades y diseñar un curso de formación que satisfaga los requerimientos de los docentes.

En el presente estudio se utilizó el cuestionario, como instrumento de recolección de datos aplicado a los profesores de bachillerato, con estos datos se pudo tabular la información, revisando los cálculos de frecuencias y porcentajes en cada una de las tablas estadísticas elaboradas para el efecto. Se realizó un control del proceso investigativo mediante la **observación directa** cuando la investigadora asistió a la unidad educativa para guiar a los profesores, para llenar la información de los cuestionarios.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

El objetivo que persigue la aplicación del presente cuestionario sobre diagnóstico de “necesidades de formación” de docentes de bachillerato, que se utilizó en la unidad educativa particular “Santa Ana”, fue saber a ciencia cierta cuáles son las necesidades de formación que requiere la institución, y poderlas ejecutar. Ya que como sabemos el Gobierno Nacional está empeñado en mejorar la educación de los docentes, para que estos al estar totalmente capacitados puedan formar a los niños y jóvenes de las instituciones educativas del país y en particular de la unidad educativa objetos del estudio que se realizó.

En lo que respecta al contenido del cuestionario sobre diagnóstico de “necesidades de formación” de docentes de bachillerato de la unidad educativa particular “Santa Ana”, está estructurado de la siguiente Manera:

1. Datos de la Institución.
2. Información general del investigado.
3. Formación docente.
4. Cursos y Capacitaciones.
5. Respecto de la Institución Educativa.
6. En lo relacionado con su práctica pedagógica.

2.5. Recursos.

Los recursos utilizados para llevar a cabo el trabajo de investigación se los detalla a continuación y fueron los siguientes:

2.5.1 Talento Humano.

Para poder realizar esta investigación se contó con la ayuda y colaboración del Rector, y de los docentes, quienes demostraron mucha apertura y colaboración para que la investigadora pueda realizar con éxito la labor de completar los cuestionarios sobre “necesidades de formación de docente de bachillerato”.

2.5.2. Materiales.

RECURSO
Guía Didáctica
Cuestionarios
Entorno EVA
Internet
Cámara de Fotos

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

2.5.3. Institucionales.

Los Recursos Institucionales lo conformaron:
La Unidad Educativa Particular “Santa Ana” y
La Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.4. Económicos.

El costo para la presente investigación fueron sustentados por la investigadora y sirvieron para:

RUBRO DE GASTOS	VALOR
Elaboración del proyecto	\$ 200
Materiales bibliográficos (textos, copias)	\$ 50
Copias, anillados y empastados	\$ 80
Copia de instrumentos (fotos)	\$ 10
Movilización	\$ 20
TOTAL GASTOS	\$360

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

2.6. Procedimiento.

Esta investigación se realiza acorde a una secuencia de pasos a cumplir que permita que los objetivos propuestos sean alcanzables:

Acercamiento al problema de investigación. Conocimiento y explicación de la investigación con sus respectivos parámetros generales, durante la video conferencia de proyecto de grado I y la guía didáctica en la que se encontraba todos los pasos a seguir.

Acercamiento a las instituciones educativas. Etapa inicial para arrancar con la investigación, la misma que consistió en identificar una institución educativa en la que se ofrezca el bachillerato (en ciencias o técnico). Luego de escoger la institución, se efectuó un acercamiento a la misma para pedir una entrevista con el Rector presentando la carta facilitada por la Dirección de post-gradados de la U.T.P.L. en la que se solicita la autorización de ingreso al centro educativo, habiendo sido necesario brindar una explicación del proyecto de investigación, el tema y objetivos, con la finalidad de obtener su autorización y la coordinación operativa para la aplicación del cuestionario.

Investigación de campo. Luego de la aprobación respectiva con el visto bueno y firma del Rector del plantel, se procedió a profundizar y resaltar la finalidad del trabajo de investigación tanto al rector como a los docentes

implicados, indicando en qué consiste el cuestionario que será aplicado a los docentes que imparten asignaturas en el nivel de bachillerato, con la finalidad de determinarlas fecha y horario para desarrollar el trabajo de investigación, se procedió a solicitar en secretaria los listados de los docentes participantes.

Aplicación de cuestionarios. Previo al horario acordado tanto con el rector como con los docentes, fue posible que la investigadora ingrese para proceder a la aplicación del cuestionario, se realizó un saludo motivador en el aula, procediendo a dar una explicación de las instrucciones para completar el cuestionario, tratando de despejarles las dudas que se les presentaba en su desarrollo.

El cuestionario aplicado a los docentes fue: Cuestionario “Necesidades de formación” docentes de bachillerato.

Codificación y Tabulación de los instrumentos. Para este paso, se obtuvieron todos los datos necesarios y de acuerdo a la plantilla enviada en el programa Excel por la universidad, se procedió con gran facilidad a realizar la tabulación de todos los instrumentos que se aplicaron, por cuanto en la plantilla ya venían establecidas las funciones y el procedimiento a seguir para obtener los valores con el menor error posible. Es muy importante la ayuda facilitada por la UTPL, por medio del equipo tecnológico quienes suministraron su apoyo en esta fase de exploración y de esa forma obtener la visualización de tablas y gráficos que refieren la información generada en la investigación.

Análisis de resultados. Luego de este proceso y visualizar tablas y gráficos obtenidos, se realizó un diagnóstico, análisis y discusión de resultados para interpretar las necesidades de formación de los profesores de bachillerato de la institución investigada y de esa forma formular propuesta de cursos de formación.

Elaboración del informe de investigativo. Para el efecto, se procedió a formular el presente informe de forma ordenada, clara y precisa durante todo el proceso investigado, previo a los lineamientos de las Guías Nro. I y II de proyecto de grado, proporcionados por el equipo de investigación de la UTPL, el mismo que se lo estructura con todos los lineamientos informativos, teóricos, prácticos e instrumentales que fueron facilitados para el efecto.

CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La Unidad Educativa Particular “Santa Ana”, es una institución de carácter privada, el local donde funciona actualmente fue donado a la Curia Metropolitana de Quito. Hoy es una edificación alegre y funcional que ofrece todos los servicios a los niños y jóvenes educandos, con un nivel académico elevado y de donde han salido algunas generaciones de hombres y mujeres bien formados los cuales muchos de ellos están al servicio de nuestro país.

3.1. Necesidades de formación.

A decir de González (2010) la formación del estudiante de profesorado en el dominio del contexto y en el significado de la educación secundaria y del nuevo contexto intercultural constituye un problema de plena y continua actualización, dado que desde el mundo en permanente interacción, globalización impuesta, requiere una globalización transformadora.

El futuro profesor ha de conocer las características de esta etapa de la educación secundaria, que corresponde con la adolescencia cambiante y se conecta con el inicio de la juventud. La educación secundaria extendida recientemente desde 1990 a todos los adolescentes es el nivel de mayor proyección en la vida de las comunidades y de las ciudades.

La sociedad del conocimiento nos demanda una gran actualización de los saberes, de las formas de vida y del modo de interactuar de los seres humanos. Para ello, los centros de educación secundaria son los referentes de desarrollo integral de cada estudiante y de la comunidad educativa en su globalidad.

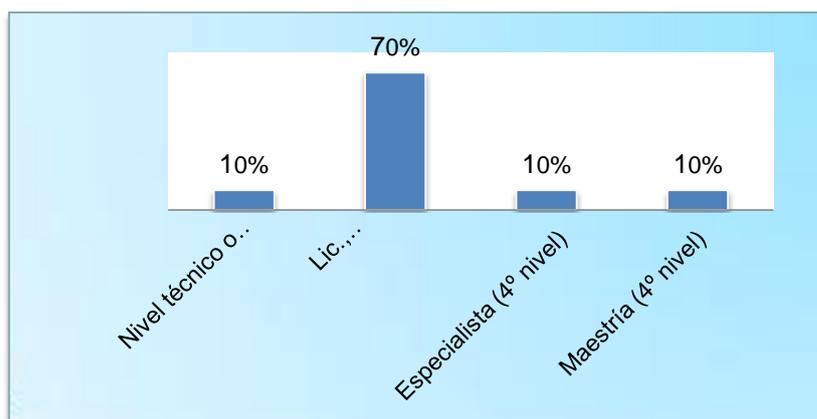
Tabla N° 10: Nivel académico de los docentes

Opción	Frecuencia	%
Nivel técnico o tecnológico superior	1	10,00
Lic., Ing., Econ., Arq., etc. (3er. nivel)	7	70,00
Especialista (4º nivel)	1	10,00
Maestría (4º nivel)	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 10



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

El nivel académico de los profesores es una fortaleza a favor de la Institución, más aun en momentos como los que está viviendo la educación ecuatoriana, marcada por una serie de cambios, en la tabla N° 10 el porcentaje más alto esta en el tercer nivel con un 70%, estos datos reflejan que los profesores tienen un buen nivel académico, pero que lo óptimo sería mejorar el currículo personal con un nivel académico superior.

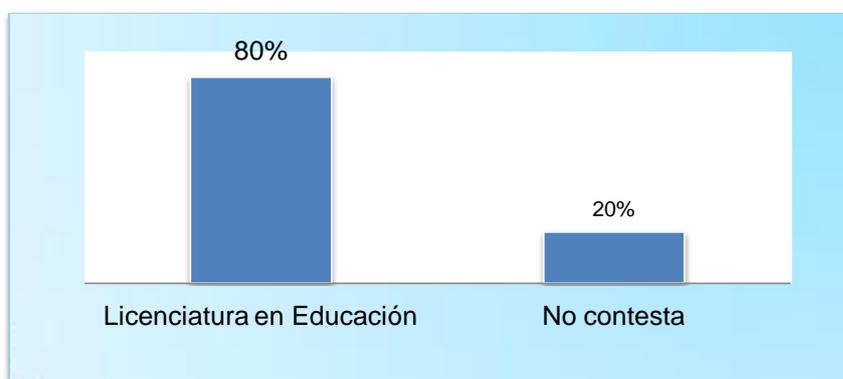
Tabla N° 11: El título de pregrado se relaciona con el ámbito educativo

Opción	Frecuencia	%
Licenciatura en Educación	8	80,00
No contesta	2	20,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

Figura N° 11



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

En la tabla N° 11 el 80% del profesorado contesta que su título tiene relación en el ámbito educativo es decir son licenciados en educación, este porcentaje es bastante aceptable de acuerdo a los requerimientos de la Institución. La formación profesional es una herramienta para que los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal.

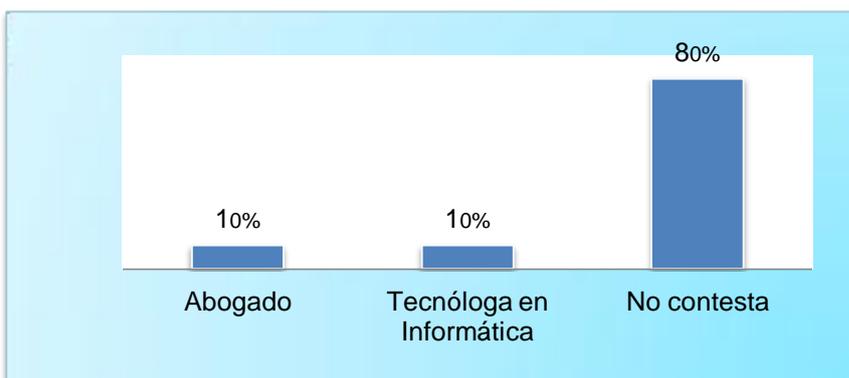
Tabla N° 12: El título de pregrado se relaciona con otras profesiones

Opción	Frecuencia	%
Abogado	1	10,00
Tecnóloga en Informática	1	10,00
No contesta	8	80,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

Figura N° 12



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

En la tabla N° 12 el título de pregrado tienen correspondencia con otras profesiones, el 10% corresponde a abogacía, el otro 10% en tecnología en informática y el 80% restante no contestan.

La tabla N° 12 y N° 13 se relacionan entre sí ya que el 80% que no contesta tienen su licenciatura en educación que es lo que refleja la tabla N° 12, y es lo que le beneficia a la institución educativa. Por este motivo se puede indicar que los sistemas educativos mejoran cuando se cuenta con docentes con excelente preparación para la tarea de enseñar, y cuando éstos poseen la firme convicción de que sus estudiantes pueden efectivamente aprender.

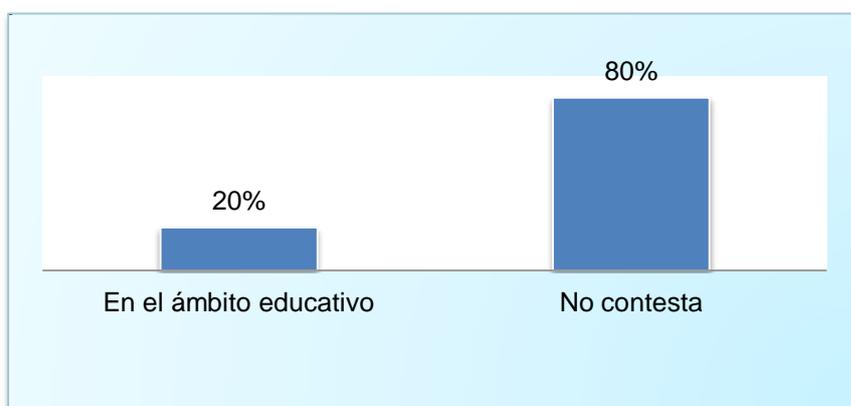
Tabla N° 13: los docentes tienen título en posgrado

Opción	Frecuencia	%
En el ámbito educativo	2	20,00
No contesta	8	80,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 13



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

En la tabla N° 13 los docentes tienen título de posgrado, el 20% indica que sí y en el ámbito educativo, el 80% restante no contesta. En conclusión el porcentaje más alto de docentes no ha podido realizar un postgrado, mencionando dos puntos importantes como la falta de tiempo y el factor económico ya que las maestrías tienen un costo elevado y demanda de mucho tiempo.

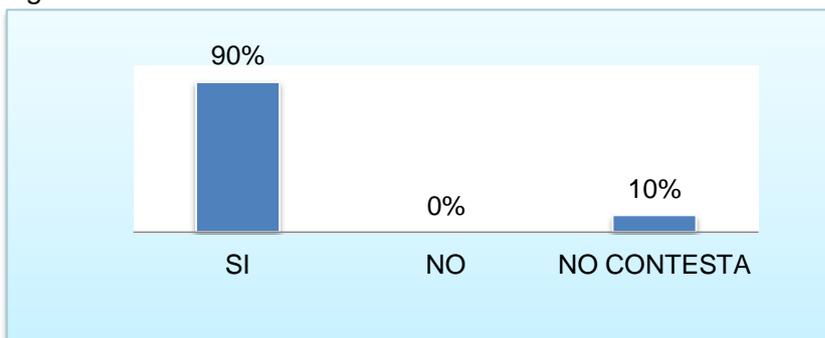
Tabla N° 14: Le gustaría según un programa de formación

Opción	Frecuencia	%
SI	9	90,00
NO	0	0,00
NO CONTESTA	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 14



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

En la tabla N° 14 la pregunta que se realizó a los encuestados es, si a los docentes les gustaría seguir un programa de formación, y el 90% indica que sí y únicamente un 10% dice que no.

En la actualidad quien no sigue preparándose y más aun para servir en el ámbito educativo está limitando a sus estudiantes en su formación, si se preparan de forma continua se estará contribuyendo para tener una sociedad mejor educada.

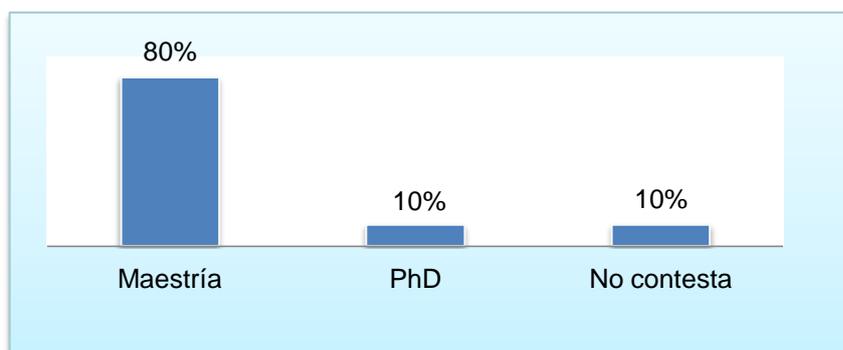
Tabla N° 15: En que le gustaría formarse

Opción	Frecuencia	%
Maestría	8	80,00
PhD	1	10,00
No contesta	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 15



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 15 los docentes encuetados se refieren sobre en qué le gustaría formarse, indicando el 80% que les gustaría obtener una maestría, el 10% sacar un PhD y el 10% no contesta. Según la opinión de los propios profesores, la profesión docente es una de las más satisfactorias.

La vida profesional del docente es larga, ya que suele comenzar en la década de sus veinte años y termina cuarenta años después. Y no cabe duda de que la experiencia acumulada de éxitos y fracasos también desempeñe un papel importante (González 2010, p. 17).

3.2. Análisis de la formación.

Monereo (2010) señala que en realidad, en todo el mundo la formación de profesores, tanto inicial como permanente, sigue articulándose a partir de una doble vía Sutherland, Howard y Markauskaite (2009): un currículo formalizado, básicamente de naturaleza conceptual, y un conjunto de experiencias prácticas más o menos supervisadas.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Palomero (2010) la formación del profesional de la educación, de su pensamiento y de su conducta, de sus competencias profesionales fundamentales, supone el desarrollo eficaz, complejo y enriquecedor de los procesos de interacción teoría-práctica. Es obvio que para entender su pensamiento y su actuación, no basta con identificar los procesos formales y las estrategias de procesamiento de información o toma de decisiones, es necesario calar en la red ideológica de teorías y creencias, la mayoría de las veces implícitas, que determinan el modo como el profesional da sentido a su mundo en general y a su práctica profesional en particular (p. 45).

Según García (2011) quien en su artículo hace un análisis de los recientes informes internacionales que sobre la enseñanza y la docencia se han realizado indica lo siguiente: Se afirma que: “en toda la nación existe un consenso emergente acerca de que el profesorado influye de manera significativa en el aprendizaje de los estudiantes y en la eficacia de la escuela” (Cochran-Smith & Fries, 2005, p. 40). En la misma línea, Darling-Hammond (2000) afirma que el aprendizaje de los estudiantes “depende principalmente de lo que los profesores conocen y de lo que pueden hacer” (p. 54).

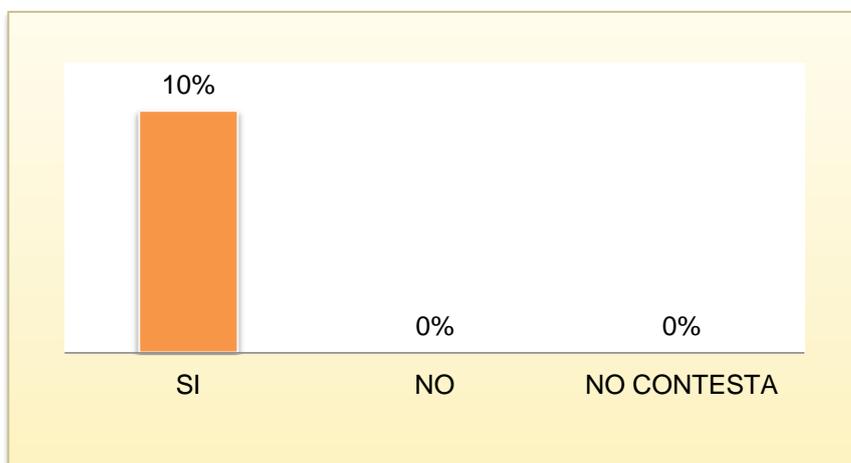
Tabla N° 16: Considera importante capacitarse

Opción	Frecuencia	%
SI	10	100,00
NO	0	0,00
NO CONTESTA	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

Figura N° 16



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

En la tabla N° 16 la pregunta que se plantea es si considera importante capacitarse, aquí la totalidad de los profesores es decir el 100% indica que sí que es importante capacitarse, ya que va en beneficio primeramente personal y luego institucional.

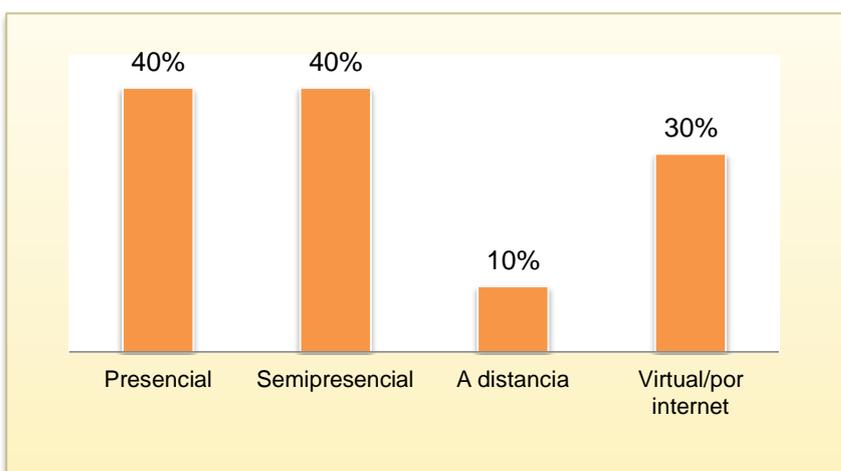
Para González (2008) quien indica que en la actualidad, el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida.

Tabla N° 17: Forma de capacitarse del docente

Opción	Frecuencia	%
Presencial	4	40,00
Semipresencial	4	40,00
A distancia	1	10,00
Virtual/por internet	3	30,00
No contesta	0	0,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".
Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 17



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".
Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 17 contempla información sobre la forma de capacitarse del docente más adecuada, el 40% responde que le gustaría en forma presencial, el otro 40% indica que semipresencial, un 10% a distancia y un 30% que de forma virtual por internet. Según los datos de los encuestados su preferencia está entre presencial y semipresencial.

García (2011) En la sociedad del conocimiento actual, la formación permanente del profesorado como del alumnado se plantea como un aprendizaje a lo largo de la vida, formación orientada a la adquisición de competencias profesionalizadas. (Ala-Mutka, Punic y Redecker, 2008); en este sentido se destaca las competencias orientadas a los aspectos metodológicos y la integración de las Tics en los procesos de enseñanza, en las aulas universitarias.

Tabla N° 18: Horario de capacitación docente

Opción	Frecuencia	%
Lunes a Viernes	2	20,00
Fines de semana	6	60,00
No contesta	2	20,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 18



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

En lo que respecta a la tabla N° 18 sobre los horarios de capacitación para el docente se recabó la siguiente información el 20% dice que le gustaría de lunes a viernes, el 60% los fines de semana y 20% no contesta.

Bou (2009) las personas proactivas llevan consigo su propio estilo. El hecho de que el entorno los trate de una u otra forma no les afecta en gran medida. Su fuerza impulsora reside en los valores y sobreponen ese valor a todas las demás circunstancias.

La mayoría de docentes encuestados, tienen apertura y prefieren optar por el horario de capacitación para los fines de semana, ya que sus obligaciones entre semana y lo demandante de su labor en la institución educativa no les permite dedicar tiempo para su capacitación, indicando que los fines de semana es un tiempo que si bien es de la familia también se lo puede combinar con su capacitación, denotando la importancia que tienen la

capacitación a distancia, ya que facilita a los docentes no tener que movilizarse a muchas distancias.

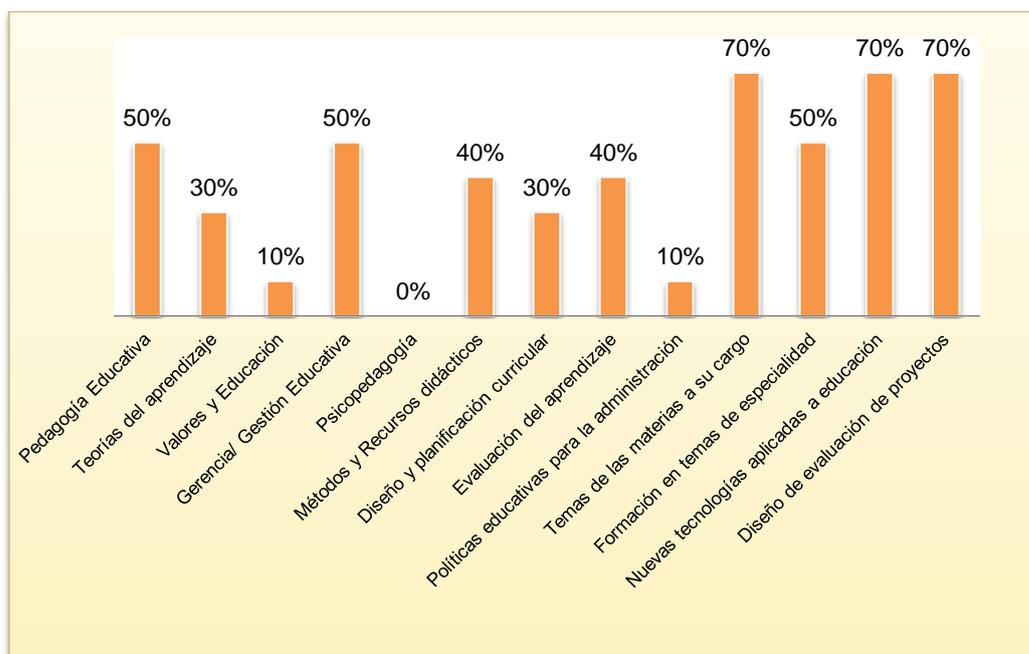
Tabla N° 19: Temáticas para la capacitación docente

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía Educativa	5	50,00
Teorías del aprendizaje	3	30,00
Valores y Educación	1	10,00
Gerencia/ Gestión Educativa	5	50,00
Psicopedagogía	0	0,00
Métodos y Recursos didácticos	4	40,00
Diseño y planificación curricular	3	30,00
Evaluación del aprendizaje	4	40,00
Políticas educativas para la administración	1	10,00
Temas de las materias a su cargo	7	70,00
Formación en temas de especialidad	5	50,00
Nuevas tecnologías aplicadas a educación	7	70,00
Diseño de evaluación de proyectos	7	70,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

Figura N° 19



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

La tabla N° 19 la misma que corresponde a las temáticas para capacitación del docente, es muy importancia porque aquí resumen el objetivo sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, ya que un docente

para poder enseñar tiene que aprender primero; la tabla tienen la siguiente información: Un 70% para: nuevas tecnologías aplicadas a la educación, para temas de las materias que dictan y para diseño de evaluación de proyectos; 50% en pedagógica educativa, en formación en temas de especialidad y en gestión de gerencia educativa; 40% en métodos y recursos didácticos y en evaluación de aprendizaje; 30% en teoría de aprendizaje y en diseño y planificación curricular; 10% en valores educativos y políticas educativas para la administración y por último 0% en psicopedagogía.

Así la formación docente continúa teniendo como objetivo hacer de los futuros profesores un conjunto de expertos, sin tomar en cuenta necesariamente que la profesionalidad no se construye únicamente sobre el conocimiento experto, sino con la relación de ese conocimiento con los intereses y objetivos sociales. (Cuenta, Nucinkis y Zavala, 2007).

Si se cuenta con maestros bien capacitados, se puede garantizar que la educación en el Ecuador va a mejorar.

Tabla N° 20: Obstáculo para la capacitación del docente

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	6	60,00
Altos costos	6	60,00
Falta de información	1	10,00
Falta de apoyo	1	10,00
Falta de temas	1	10,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 20



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

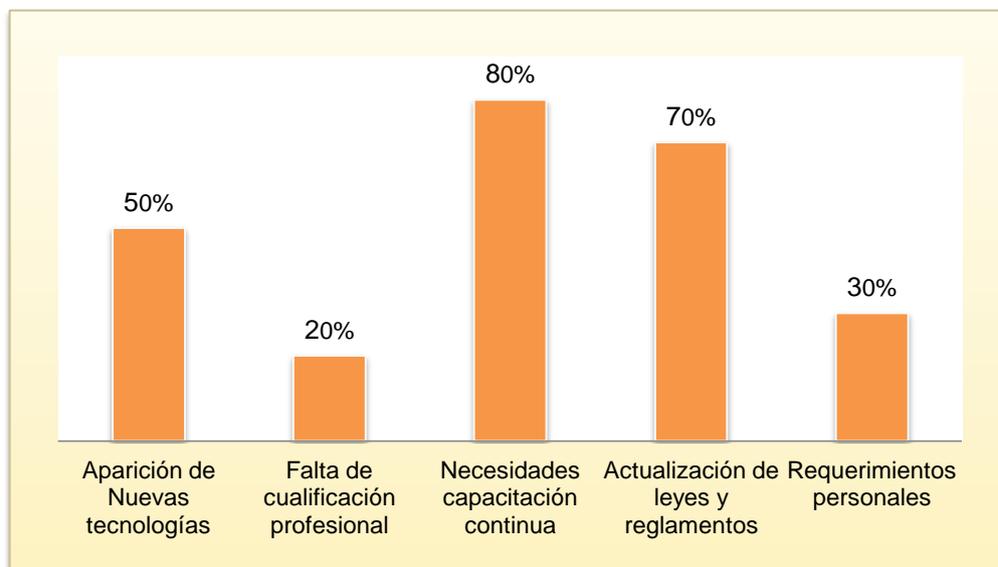
La tabla N° 20 corresponde a los obstáculos para capacitarse del docente, aquí los docentes exponen las razones que les impiden poder acceder a una capacitación constante, un 60% indica que es por falta de tiempo, otro 60% por altos costos de las universidades o cursos, dentro del 10% están, falta de información, falta de apoyo y falta de temas.

Tabla N° 21: motivos para los cursos de capacitación

Opción	Frecuencia	%
Aparición de Nuevas tecnologías	5	50,00
Falta de cualificación profesional	2	20,00
Necesidades capacitación continua	8	80,00
Actualización de leyes y reglamentos	7	70,00
Requerimientos personales	3	30,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.
Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 21



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.
Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

En la tabla N° 21 motivos para los cursos de capacitación: 50% que habla sobre la aparición de nuevas tecnologías, 20% falta de cualificación profesional, 80% por la necesidad de capacitación continua, 70% actualización de leyes y reglamentos, y un 30% requerimiento personal.

Imbernón (2007) expresa que quizá, si empezamos a reflexionar sobre lo que la evidencia de la teoría y la práctica formativa de los últimos años, la misma que muestra que si dejamos de seguir lo que la tradición formativa indica y propone y si ponemos nuestras preconcepciones sobre la formación en discusión, se puede empezar a ver las cosas de otra manera y a intentar cambiar y construir una nueva forma de ver la enseñanza y la formación del profesorado con el fin de transformar la educación y contribuir a una sociedad más justa.

El ser humano necesita estar actualizándose constantemente, más aún con la aparición de las Tics, las mismas que se han convertido en una parte muy importante de nuestras vidas, y así como la televisión revolucionó la sociedad en su momento, ahora tenemos las nuevas tecnologías.

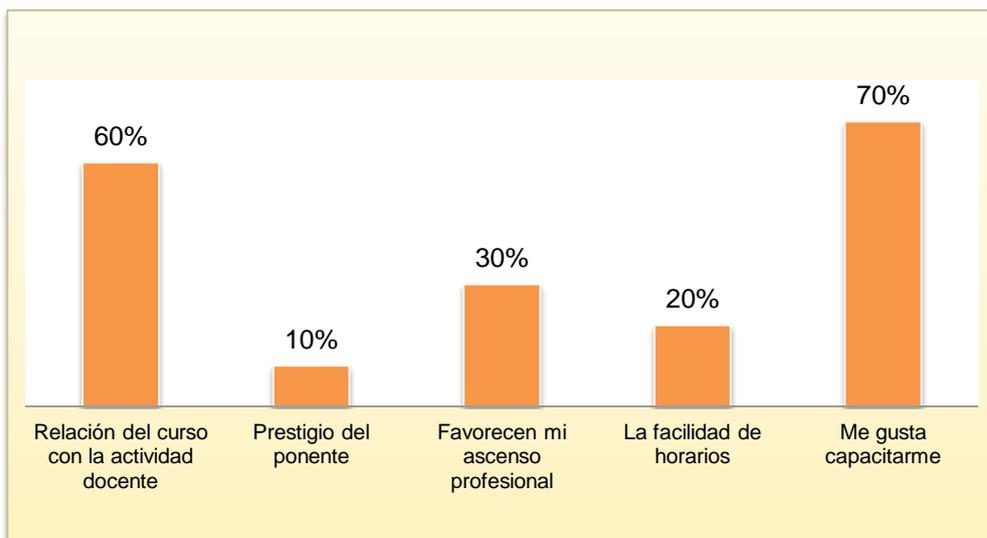
Tabla N° 22: Motivos para asistir a cursos

Opción	Frecuencia	%
Relación del curso con la actividad docente	6	60,00
Prestigio del ponente	1	10,00
Favorecen mi ascenso profesional	3	30,00
La facilidad de horarios	2	20,00
Me gusta capacitarme	7	70,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 22



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

En la tabla N° 22 sobre los motivos para asistir a cursos, los docentes expresan cuáles son sus necesidades y las razones por las que se motivarían para asistir a los cursos: 60% relación del curso con la actividad docente, 10% prestigio del ponente, 30% favorecen mi ascenso profesional, 20% la facilidad de horarios y un 70% me gusta capacitarme.

Díaz (2010) es de la opinión que las innovaciones enfrentan al docente a un proceso de cambio de concepciones y prácticas que va mucho más allá de un simple aprendizaje por acumulación de información o centrado en la adquisición y traslado al aula de nuevas técnicas didácticas.

Si lo que subyace en los modelos innovadores representa un cambio de paradigma educativo, con la expectativa de que el docente abandone la enseñanza transmisión-recepción y migre hacia los enfoques centrados en el alumno, la construcción del conocimiento y la colaboración, el cambio solicitado es enorme.

Tanto los profesores como los profesionales en general se enfrentan a una época en donde el que consigue sus objetivos es quien más preparado está, actualmente no se puede conformar con una solo título, ya que las exigencias sobre capacitación son muy altas, por este motivo que importante es que el profesional tenga ese deseo constante de actualizar sus conocimientos.

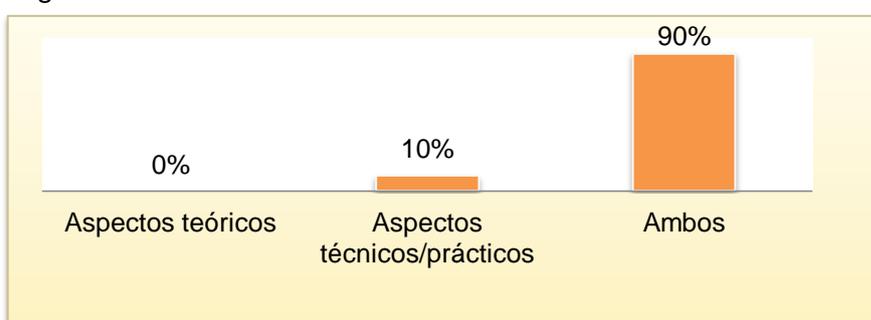
Tabla N° 23: Aspectos importante para los cursos

Opción	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos/prácticos	1	10,00
Ambos	9	90,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 23



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 23 menciona sobre los aspectos importantes para los cursos, sobre este tema tan importante los docentes indican lo siguiente: aspectos teóricos 0%, aspectos técnicos/prácticos, 10% y ambos 90%. Esto quiere decir que son tan significativos los aspectos teóricos como los técnicos/ prácticos, esto se da porque ambos se complementan.

En coherencia con el enfoque cognitivo, la intervención didáctica se orienta fundamentalmente a modificar la conducta pasiva del sujeto. Por tanto, las técnicas de intervención más adecuadas serán las que respondan a esta finalidad, es decir, las centradas en el sujeto, aunque también serán pertinentes otras técnicas, centradas en el educador (Palacios, 2011).

Se puede culminar indicando que tanto los aspectos teóricos como los técnicos/prácticos de los cursos, no pueden ser separados entre sí ni funcionar de forma separada, ya que estos tres se complementan mutuamente, es decir no puede haber solo teoría sin la práctica que es fundamental para entender y saber lo que hacemos y tampoco se puede eliminar lo técnico que es la manera práctica de hacer las cosas.

Tabla N° 24: En lo referente a sus prácticas pedagógicas.

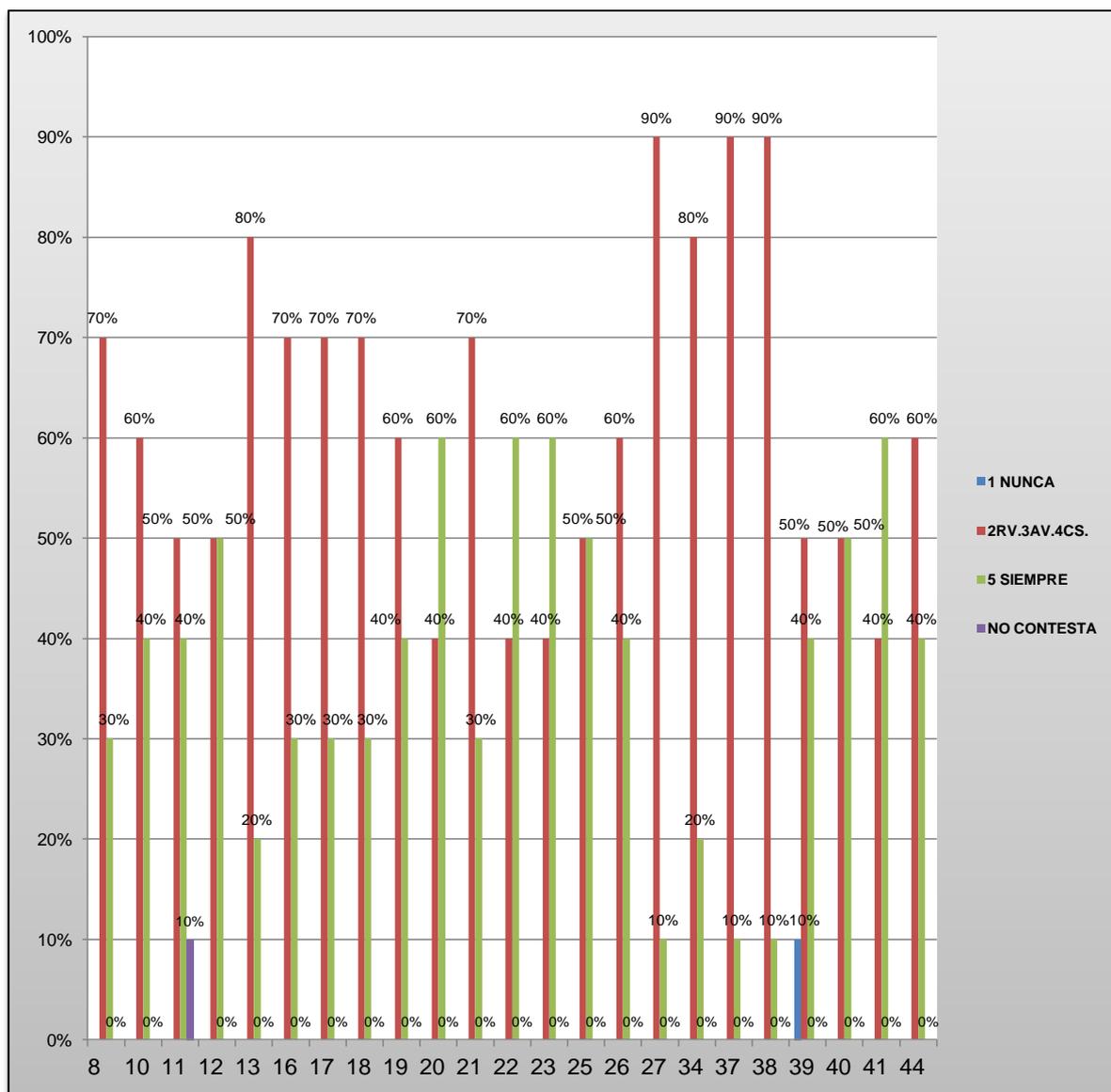
1. El análisis de la persona		NUNCA		CS,AV,RV.		SIEMPRE		NO		TOTAL	
		1		2,3,4,		5		CONTESTA		f	%
ITEMS		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
10	Conoce diferentes técnica de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00	6	60,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,00	5	50,00	4	40,00	1	10,00	10	100,00
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00	5	50,00	5	50,00	0	0,00	10	100,00
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00	8	80,00	2	20,00	0	0,00	10	100,00
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas, tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0,00	6	60,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,00	4	40,00	6	60,00	0	0,00	10	100,00
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00	4	40,00	6	60,00	0	0,00	10	100,00
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,00	4	40,00	6	60,00	0	0,00	10	100,00
25	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00	5	50,00	5	50,00	0	0,00	10	100,00
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental físico motora, trastornos de desarrollo.)	0	0,00	6	60,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0,00	9	90,00	1	10,00	0	0,00	10	100,00
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionarios...)	0	0,00	8	80,00	2	20,00	0	0,00	10	100,00
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas práctica de laboratorio y talleres	0	0,00	9	90,00	1	10,00	0	0,00	10	100,00
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,00	9	90,00	1	10,00	0	0,00	10	100,00
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	10,00	5	50,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,00	5	50,00	5	50,00	0	0,00	10	100,00
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00	4	40,00	6	60,00	0	0,00	10	100,00
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,00	6	60,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 24: En lo referente a sus prácticas pedagógicas

1.El analisis de la persona



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 24 sobre el análisis de la persona la misma que presenta los siguientes datos sobre los inconvenientes que están presentando los docente en la práctica pedagógica:

Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal 40% indica que siempre, 60% indica que casi siempre, a veces o rara vez.

Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, 50% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 40% indica que siempre, 10 % no contesta.

Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante 80% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 20% indica que siempre.

Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas, tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes. 70% Indica que casi siempre, a veces o rara vez, 30% indica que siempre.

Percibe con facilidad problemas de los estudiantes 70% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 30% indica que siempre.

Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos. 60% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 40% indica que siempre.

Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida 60% indica que siempre, 40% indica que casi siempre, a veces o rara vez.

Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución 70% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 30% indica que siempre.

Cuanto tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva el 90% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 10% indica que siempre.

Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionarios...) 80% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 20% indica que siempre.

Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas práctica de laboratorio y talleres 90% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 10% indica que siempre.

Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor) 90% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 10% indica que siempre.

Utiliza adecuadamente la técnica expositiva 50% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 40% indica que siempre, y el 10% responde que nunca.

Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje 60% indica que siempre, 40% indica que casi siempre, a veces o rara vez.

Para Malpica (2013) una práctica docente será más o menos apropiada según el punto de vista de un modelo determinado. Dado que en la enseñanza coexisten distintos paradigmas, como el tecnológico, el socio crítico, el humanista, etc., la valoración sobre cualquier propuesta pedagógica será distinta según el paradigma con el que ésta sea analizada. A pesar de la gran tradición en la utilización de modelos para explicar el hecho educativo y las

prácticas docentes, en este siglo XXI no es necesario continuar con ella, pues contamos con un sólido referente técnico que tiene una fundamentación científica.

3.2.2. La organización y la formación.

Para García (2009) los cambios en la forma de aprender que afectan al profesorado, refuerzan la idea de que la responsabilidad de la formación recae cada vez más en los propios profesionales. Hacer de nuestras escuelas espacios en los que no sólo se enseñe sino en los que los profesores aprendan, representa el gran giro que estamos necesitando. Y para ello, nada mejor que entender cabalmente qué significa "el derecho a aprender" de nuestros estudiantes, como un principio orientador en la formación de los docentes.

Una formación que consolide un tejido profesional a través del uso de las redes de profesores y escuelas, y que facilite el aprendizaje flexible e informal. Una formación que en definitiva contribuya a re-profesionalizar la docencia, en contraste con aquellas que pretenden simplificar la complejidad del acto de enseñar (p. 23).

Al hablar sobre la organización y la formación se puede indicar que un pueblo bien formado, puede estar organizado para asumir cualquier reto que se le presente en la vida.

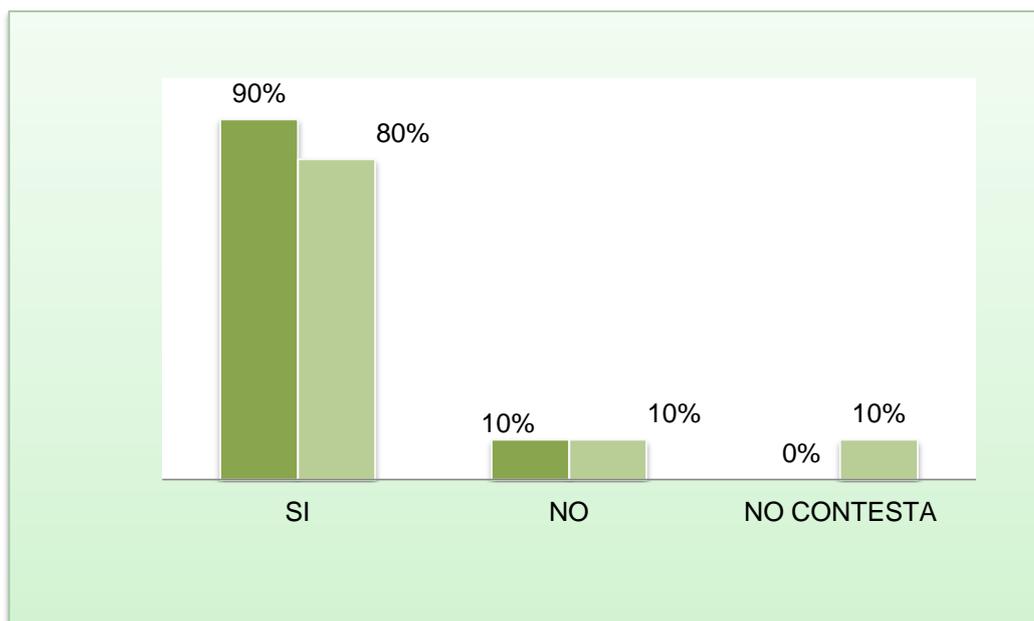
Tabla N° 25: Existen cursos en la unidad educativa

Cursos en la Institución Educativa	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
5.1 La Institución en la que labora ha realizado cursos en los 2 últimos años	9	90,00	1	10	0	0	10	100,00
5.2 En la actualidad, conoce si las autoridades de la Institución están ofreciendo o elaborando proyectos/ cursos/seminarios de capacitación.	8	80,00	1	10,00	1	10,00	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 25



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 25 existen cursos en la institución educativa. Este tabla se divide en dos puntos: el primero la institución en la que labora ha realizado cursos en los dos últimos años, 90% dice que sí y un 10% dice que no; el segundo punto en la actualidad conoce usted, si las autoridades de la institución en la que laborara están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación, a este pregunta el 80% dice que sí, el 10% dice que no y el 10% no contesta.

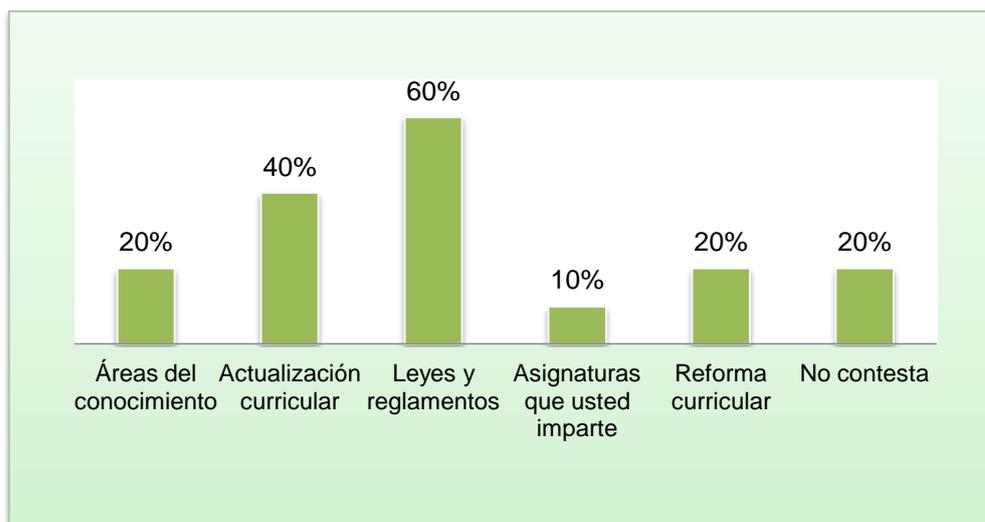
Tabla N° 26: Los cursos se realizan en función de

Opción	Frecuencia	%
Áreas del conocimiento	2	20,00
Actualización curricular	4	40,00
Leyes y reglamentos	6	60,00
Asignaturas que usted imparte	1	10,00
Reforma curricular	2	20,00
No contesta	2	20,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 26



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Para los docentes de la unidad educativa "Santa Ana" los datos expresados en la tabla N° 26 indica que los cursos se realizan en función de: área de conocimiento 20%, necesidades de actualización de currículo 40%, leyes y reglamentos un 60%, asignatura que usted imparte 10%, reforma curricular 20%, no contesta 20%. Se puede notar que los porcentajes más altos se encuentran en leyes y reglamentos con un 60% y 40% actualización del currículo, los docentes dan prioridad a los puntos más importantes que se relacionan con su labor diría como es la de impartir conocimientos a sus alumnos.

Martin (2005) expone que los cursos se han definido como actividades de formación para la divulgación y posible profundización en temas sobre los que el profesorado ha manifestado su necesidad de formación-información. Los objetivos que orientan la organización de los cursos son el de transmitir una información elaborada y organizada, y el de la difusión de experiencias, innovaciones y enfoques próximos a la realidad de las aulas.

Finalmente se puede acotar que es de mucha importancia que los docentes sean capacitados constantemente, más aun hoy en día que existe tanta facilidad para que el mismo maestro se auto eduque, con la ayuda de las tics poniendo a sus pies toda la tecnología del conocimiento que nunca el ser humano pudo imaginar.

Tabla N° 27: los directivos fomentan la formación profesional

Opción	Frecuencia	%
Siempre	4	40,00
Casi siempre	2	20,00
A veces	3	30,00
Nunca	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".
Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 27



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".
Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 27 la misma que se refiere a que los directivos fomentan la formación profesional, este es otro punto importante porque es necesario que los directivos apoyen de diferentes maneras, esto puede ser dándoles flexibilidad en horario, e incluso contando con una partida de ayuda económica, porque el que los docentes se capaciten va en beneficio de la institución; los resultados son los siguientes: un 40% que dicen que siempre, 20% casi siempre, 30% a veces y 10% quien indica que nunca los directivos fomentan la capacitación profesional.

Moreno y Barranco (2011), indican que como docentes nos preocupa la formación académica, y algunas veces nos preguntamos si, al atender aspectos como la convivencia y las relaciones emocionales, estamos descuidando el currículo y, por tanto, la formación del alumnado. La respuesta no puede ser más radical: "no". Está probado, y es de sentido común, que sin un buen clima de convivencia no puede haber un buen clima de trabajo y que

los alumnos rinden más en entornos integradores y colaborativos que en aquellos represivos y coercitivos.

Si este argumento no fuera suficiente, se debe recordar que las diferentes legislaciones sobre el currículo en secundaria llevan muchos años incluyendo el objetivo del desarrollo integral de los alumnos como individuos y su preparación como ciudadanos de pleno derecho en nuestra sociedad democrática y participativa (Moreno y García, 2008).

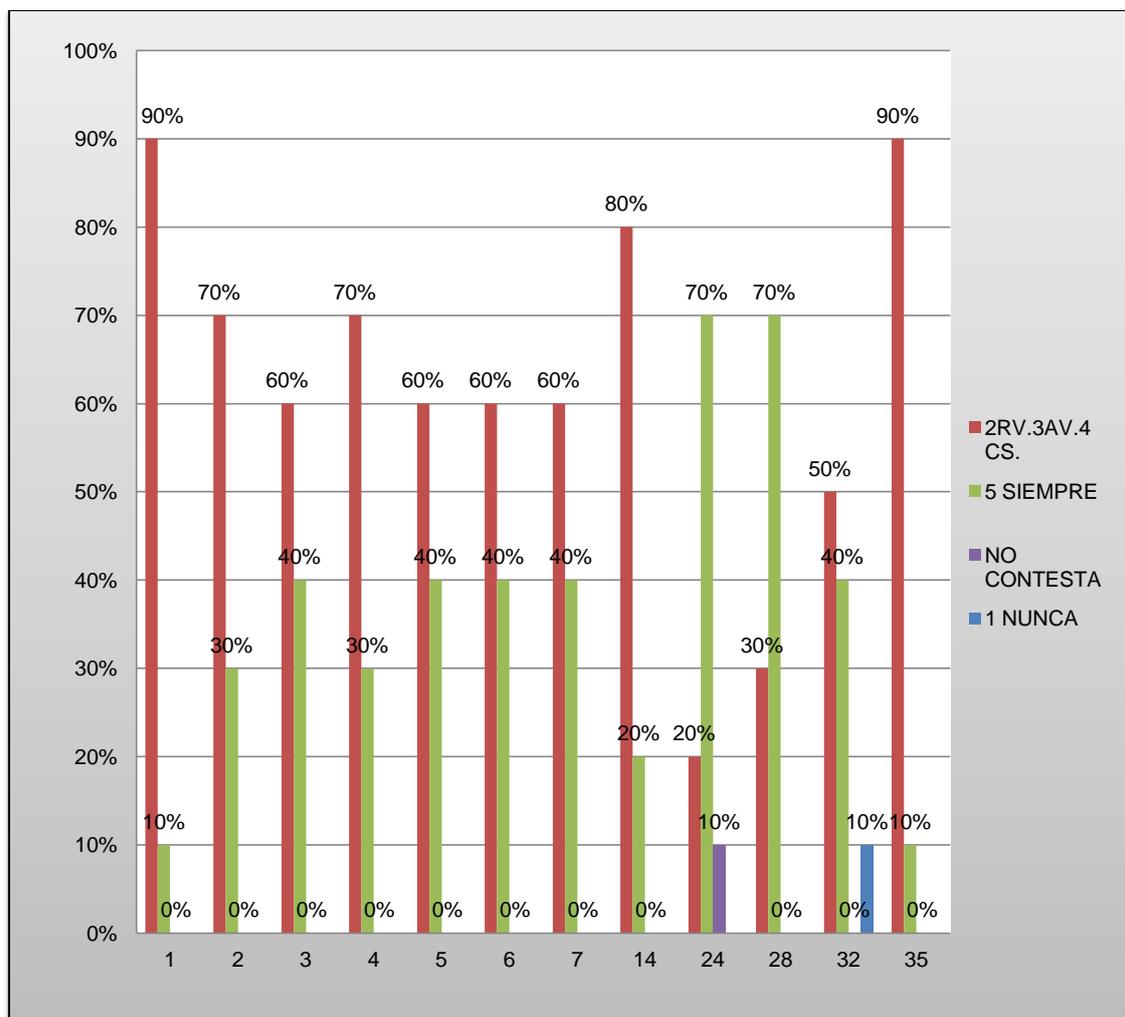
Tabla N° 28: En lo referente a su práctica pedagógica.

2. El análisis organizacional		NUNCA 1		CS,AV,RV. 2,3,4		SIEMPRE 5		NO CONTESTA		TOTAL	
ITEMS		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,00	9	90,00	1	10,00	0	0,00	10	100,00
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesta en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	0,00	6	60,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0,00	6	60,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el /los directivo / s de la institución educativa	0	0,00	6	60,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0,00	6	60,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00
14	Planta, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,00	8	80,00	2	20,00	0	0,00	10	100,00
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	2	20,00	7	70,00	1	10,00	10	100,00
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didáctica, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0,00	3	30,00	7	70,00	0	0,00	10	100,00
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	10,00	5	50,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa..)	0	0,00	9	90,00	1	10,00	0	0,00	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 28: En lo referente a su práctica pedagógica
2. El análisis organizacional



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".
Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 28 sobre el análisis organizacional, en lo que se refiere a la práctica pedagógica refleja los siguientes resultados:

Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato indica que siempre, el 90% indica casi siempre a veces o rara vez, 10% indica que siempre.

Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...) 70% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 30% indica que siempre.

Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesta en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes) el 60% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 40% indica que siempre.

Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato 70% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 30% indica que siempre.

Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo) 60% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 40% indica que siempre.

Planta, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes) 80% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 20% indica que siempre.

Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) 50% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 40% indica que siempre y un 10% indica que nunca.

Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...) 90% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 10% indica que siempre.

El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa 70% indica que siempre, 20% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 10% no contesta. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didáctica, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula) 70% indica que siempre, 30% indica que casi siempre, a veces o rara vez.

A decir de Larrosa (2010) la legislación ha sido y sigue siendo la herramienta preferida de la administración educativa para resolver la mayoría de los problemas que presenta la educación escolar, y en general una solución aceptada por la sociedad sin grandes reparos. Las distintas leyes educativas promueven para los centros docentes principios y fines que no suelen cuestionarse. De cumplirse estos fines y principios tendríamos un sistema educativo capaz de impulsar una verdadera enseñanza de calidad para todos, se desarrollarían valores cívicos, el aprendizaje permanente, la autonomía y la participación. Igualmente, al mejorar las aptitudes para prevenir o resolver conflictos y apoyar al profesorado reconociendo el mérito de su función.

En otras palabras, el perfil de centro educativo atendería de manera preferente el pleno desarrollo de la personalidad del alumnado, se respetarían derechos y libertades, así como la tolerancia, la autorregulación del aprendizaje, el pluralismo lingüístico, la interculturalidad y la formación para la ciudadanía, por citar sólo los fines esencialmente de carácter formativo.

3.2.3. La tarea educativa.

García (2010) se refiere a lo que Altarejos (2008) ha subrayado acertadamente cómo la educación es, al mismo tiempo, tarea y resultado, ya que por mucho que el profesor se esfuerce por enseñar, si los alumnos no aprenden no puede hablarse de acción educativa en sentido propio. En educación se da un entrelazamiento entre las acciones de enseñar y aprender, y esta integración constituye uno de los rasgos característicos de la tarea educativa como actividad específicamente humana. Por lo tanto, la relación que existe entre estos conceptos puede expresarse así: la enseñanza es el conjunto de actividades orientadas a promover el aprendizaje; y ambos tienen carácter de medios en relación con el fin que se pretende alcanzar: la educación. El fin de la enseñanza se logra si hay aprendizaje y, de ordinario, para que éste se produzca es necesaria la enseñanza, por lo que ésta se considera un medio casi imprescindible al servicio de los fines educativos.

La educación es un estado de la persona al que se aspira por el provecho inherente que reporta a nuestras vidas. Por eso, de la misma manera que no tendría sentido preguntar a alguien «para qué» quiere ser feliz, tampoco lo tiene la pregunta «para qué se desea llegar a ser una persona educada», ya que el hombre sólo puede vivir como tal si ha tenido la posibilidad de recibir algún tipo de educación (P. 22).

Para poder desarrollar la tarea educativa a cabalidad, debe existir una fuerte vocación por parte de los docentes, dicha vocación es para toda la vida, porque el profesor entrega todo para poder transmitir a sus alumnos no solo conocimientos sino una formación integral donde está lo más importante que es formarles como seres íntegros.

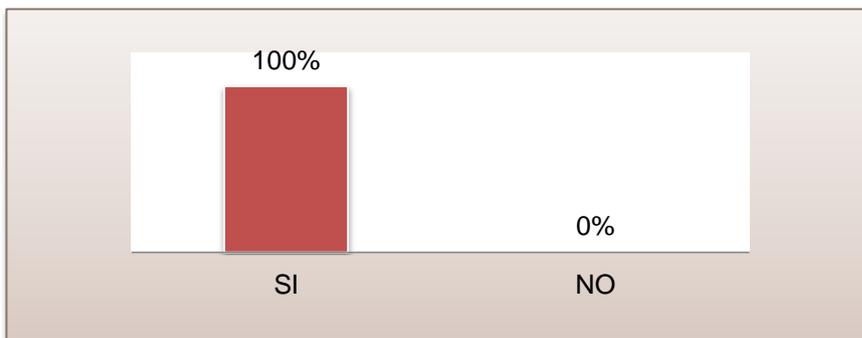
Tabla N° 29: Las materias impartidas se relacionan con la formación Profesional.

Opción	Frecuencia	%
SI	10	100,00
NO	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 29



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.
 Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

De acuerdo a la tabla N° 29 sobre las materias que imparte el docente se relacionan con su formación profesional, el 100% de los profesores imparten su clase de acuerdo a su formación profesional.

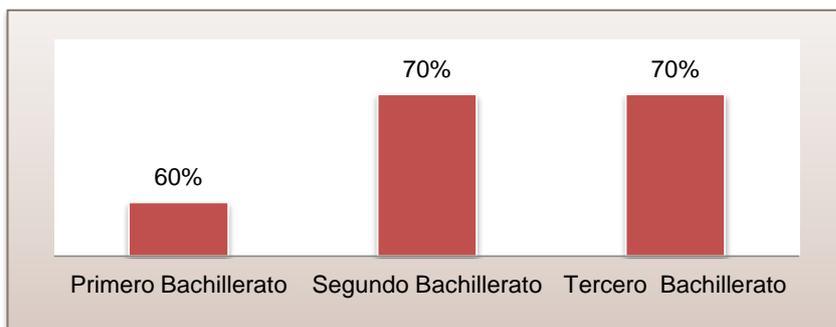
Según la LOEI en su Art. 112.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional. El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Tabla N° 30: Años de bachillerato que da clases

Opción	Frecuencia	%
Primero Bachillerato	6	60,00
Segundo Bachillerato	7	70,00
Tercero Bachillerato	7	70,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.
 Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 30



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 30 se relaciona con los cursos a los que dan clases los profesores, esta tabla lo que expresa es que existen en la unidad educativa, profesores que dan clases a más de un año de bachillerato, y por este motivo los resultados indican que el 60% imparte clases a primero de bachillerato, el 70% a segundo de bachillerato y el 70% al tercero de bachillerato. Esta distribución se realiza de acuerdo a las asignaturas que los profesores están en capacidad de impartir de acuerdo a su preparación académica.

Tabla N° 31: En lo referente a su práctica pedagógica.

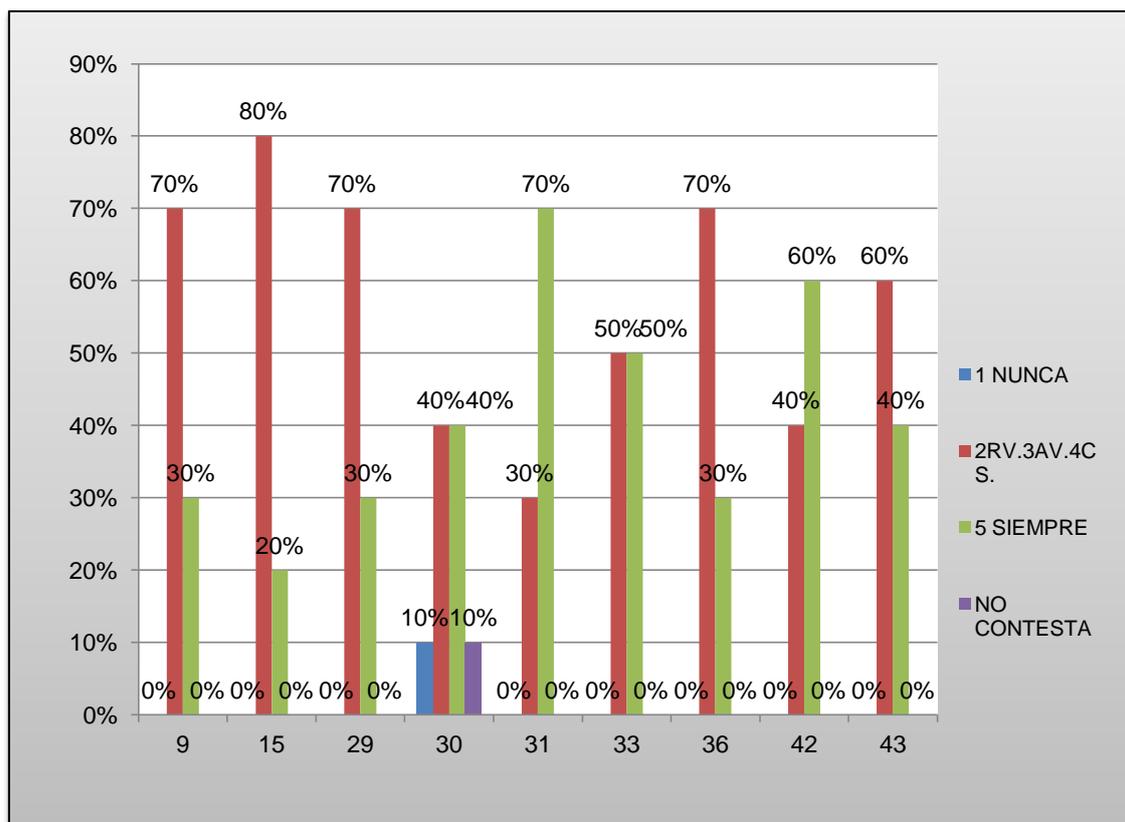
ITEMS	NUNCA 1		CS,AV,RV. 2,3,4,		SIEMPRE 5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
15 Conoce la incidencia de la integración profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo..)	0	0,00	8	80,00	2	20,00	0	0,00	10	100,00
29 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
30 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	10,00	4	40,00	4	40,00	1	10,00	10	100,00
31 Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,00	3	30,00	7	70,00	0	0,00	10	100,00
33 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,00	5	50,00	5	50,00	0	0,00	10	100,00
36 Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00	7	70,00	3	30,00	0	0,00	10	100,00
42 El uso de problemas reales por medio de razonamientos lógicos son una constante en mi práctica docente	0	0,00	4	40,00	6	60,00	0	0,00	10	100,00
43 Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,00	6	60,00	4	40,00	0	0,00	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 31: En lo referente a su práctica pedagógica.

3. El análisis tarea educativa



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 31 sobre el análisis de la tarea educativa en lo que se refiere a las preguntas del cuestionario, refleja los siguientes resultados:

Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula 70% indica que casi siempre, a veces o rara vez, un 30% indica que siempre.

Conoce la incidencia de la integración profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...) el 80% indica que casi siempre, a veces o rara vez, un 20% indica que siempre.

Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje 70% indica que casi siempre, a veces o rara vez, 30% indica que siempre.

Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula, 40% indica que siempre, otro 40% indica que casi siempre, a veces o rara vez, un 10% no contesta y el otro 10% dice que nunca.

Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, 70% indica que siempre, y el 30% indica que casi siempre, a veces o rara vez.

Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas un 50% indica que siempre, y el otro 50% indica que casi siempre, a veces o rara vez.

Diseña planes de mejora de la propia práctica docente el 70% indica que casi siempre, a veces o rara vez, y un 30% indica que siempre.

El uso de problemas reales por medio de razonamientos lógicos es una constante en mi práctica docente 60% indica que siempre, 40% indica que casi siempre, a veces o rara vez.

Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes 60% indica que casi siempre, a veces o rara vez, mientras el 40% indica que siempre.

Este cuadro sobre el análisis de la tarea educativa refleja que también existen puntos que se debe fortalecer para obtener una buena práctica pedagógica.

Para García (2010) quien pretende considerar seguidamente algunas cuestiones relacionadas con el fin propio de la educación. Educar es una actividad específicamente humana y como todo proceso consciente, se ordena a un fin que se desea conseguir, que pone en marcha los dinamismos intelectuales, emocionales, técnicos, etc., implicados en la acción.

La tarea educativa en la actualidad en nuestro país comienza desde que el individuo es muy niño, ya que al insertar a la mujer al mercado laboral es cada vez más frecuente que la escolaridad comienza de forma anticipada con todo los problemas que esto conlleva.

3.3 Los cursos de formación.

Para De Martín (2005) Los cursos se han definido como actividades de formación para la divulgación y posible profundización en temas sobre los que el profesorado ha manifestado su necesidad de formación-información. Los objetivos que orientan la organización de los cursos son el de transmitir una información elaborada y organizada, y el de la difusión de experiencias, innovaciones y enfoques próximos a la realidad de las aulas (p. 95).

Con la metodología de exposición-diálogo, se pretende que los cursos tengan como punto de partida las necesidades formativas del profesorado asistente, que su dinámica fomente la participación y los contenidos tengan posibilidades de aplicación. Los oradores, en general, aportan experiencias y elaboran propuestas concretas sobre el tema, para interesar al máximo al profesorado asistente ofreciéndole pistas, maneras, materiales y actividades para que los apliquen en las aulas (López, 2000, p. 179).

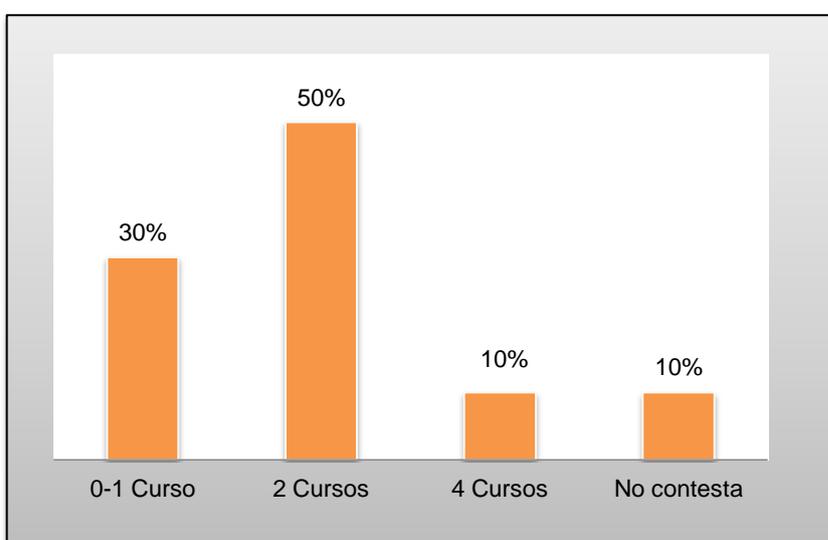
Tabla N° 32: últimos cursos a los que asistió el docente

Opción	Frecuencia	%
0-1 Curso	3	30,00
2 Cursos	5	50,00
4 Cursos	1	10,00
No contesta	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 32



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Tabla N° 32 esta tabla representa a los últimos cursos a los que asistió el docente, el porcentaje más alto esta en asistencia a dos cursos con un 50%; el docente de la Unidad Educativa tienen una capacitación satisfactoria, pero la misma podría mejorar con la ayuda de la Institución educativa.

El profesor aparecía como responsable último del eventual éxito de las innovaciones, pues se le responsabilizaba de concretar el cambio didáctico en el aula. Pocos se cuestionaban cómo aprenden los profesores, qué los impulsa a cambiar o no sus prácticas educativas, qué procesos ocurren cuando se enfrenta la tarea de innovar o qué condiciones se requieren para que un cambio real ocurra y se consolide (Díaz, 2010).

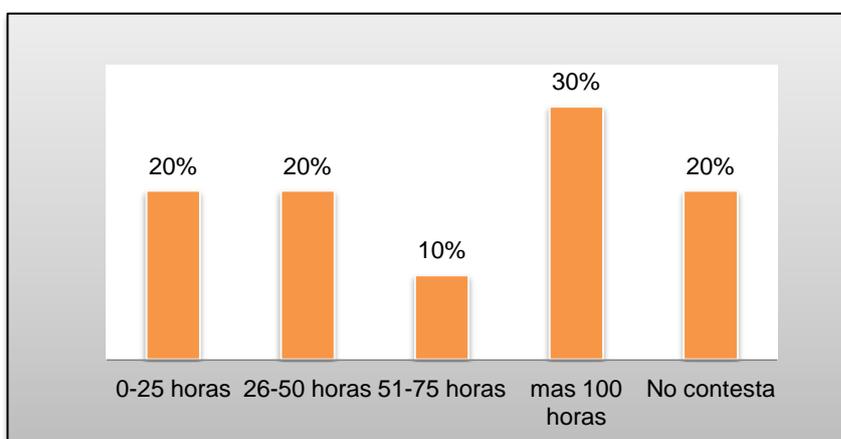
Tabla N° 33: Total horas último curso realizado por el docente

Opción	Frecuencia	%
0-25 horas	2	20,00
26-50 horas	2	20,00
51-75 horas	1	10,00
mas 100 horas	3	30,00
No contesta	2	20,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 33



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

La tabla N° 33 se refiere al total de horas últimos cursos recibidos por el docente, con el siguiente desglose: de 0 a 25 horas un 20%, de 26 a 50 horas un 20%, de 51 a 75 horas un 10%, más de 100 horas un 30% y no contestas un 20%, se puede encontrar como dato relevante un 30% donde el docente a realizado cursos por más de 100 horas.

Díaz (2010) se refiere a los ambientes centrados en el conocimiento (cursos de actualización o los programas formales de superación académica) sólo aportan algo a los docentes si en ellos se presentan y discuten experiencias significativas, de otra manera, nos dice Pablo Latapí (2003) se quedan en un conocimiento libresco. Su mayor riesgo consiste en que los conocimientos pedagógicos obtenidos resulten demasiado abstractos, desconectados de la

situación que enfrenta el docente en su aula, por lo que será imposible que consiga aterrizarlos.

El personal docente de la unidad educativa particular “Santa Ana”, se preocupa por su capacitación la misma que debe ser permanente ya que cada día surgen nuevas leyes, reglamentos que les pueden ser de mucha utilidad en su trabajo diario con los alumnos, esto resta reflejado en las horas que dedican para realizar cursos dentro y fuera de la institución educativa.

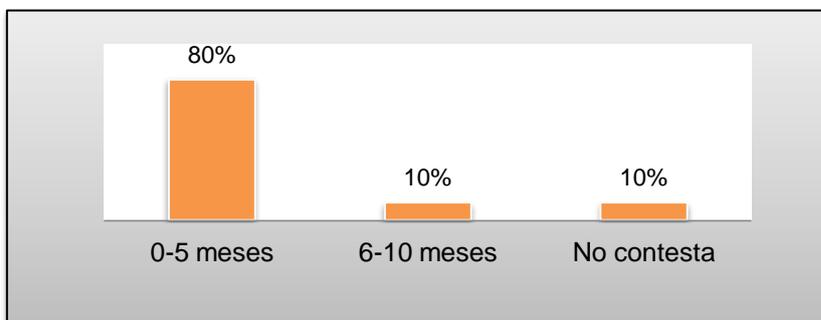
Tabla N° 34: Hace que tiempo realizó el último curso

Opción	Frecuencia	%
0-5 meses	8	80,00
6-10 meses	1	10,00
No contesta	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 34



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Tabla N° 34 hace hincapié sobre hace que tiempo realizó el curso el docente, de 0 a 5 meses el 80%, de 6 a 10 meses el 10%, no contesta el 10%.

García (2009) comenta que ser docente en el siglo XXI debe suponer para los miembros de la profesión asumir el conocimiento y los estudiantes (las “materias primas con las que trabaja”) cambian a una velocidad mayor a la que estábamos acostumbrados. Y que para dar respuesta adecuada y satisfacer el derecho de aprender de los estudiantes, se impone hacer esfuerzo redoblado por seguir aprendiendo.

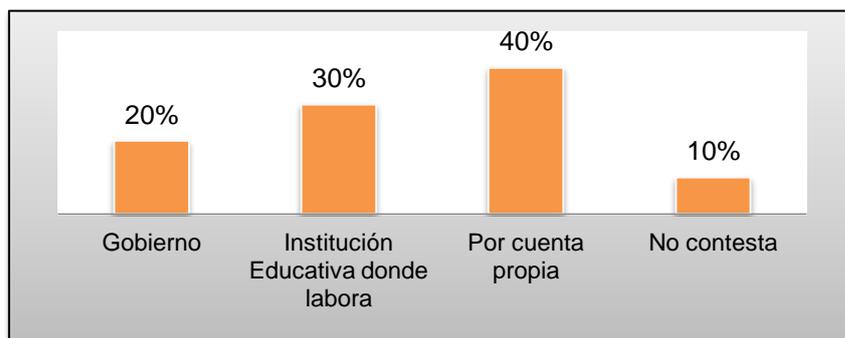
Tabla N° 35: Los cursos los realizó con que auspicio

Opción	Frecuencia	%
Gobierno	2	20,00
Institución Educativa donde labora	3	30,00
Por cuenta propia	4	40,00
No contesta	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 35



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

En la tabla N° 35 los datos son sobre el curso que realizó con auspicio de quien lo hizo: el 20% indica que por el gobierno, el 30% indica que en la Institución educativa donde labora, el 40% por cuenta propia, y 10% no contesta. En la actualidad existen muchas formas de capacitarse por cuenta propia, con la cantidad de información que podemos obtener en la Internet, claro está que es necesario saber obtener información confiable.

Fabara (2013) quien explica que desde hace varios años, los estudiosos del tema educativo vienen insistiendo en la necesidad de fortalecer la formación de los docentes, por considerar que el maestro es el eje del sistema y debe ser el protagonista de todos los cambios que necesita la educación para constituirse en factor de desarrollo y de superación. A pesar de todas las buenas intenciones, los procesos de formación de los docentes no han sido atendidos por las autoridades educativas; las instituciones formadoras se han debatido entre el desorden, la insuficiencia de políticas educativas y la falta de recursos humanos y financieros.

Finalmente la educación ha sido uno de los sectores más postergados en el desarrollo del país, a pesar de los múltiples esfuerzos en los planes nacionales; en la práctica no ha recibido el impulso necesario para su fortalecimiento.

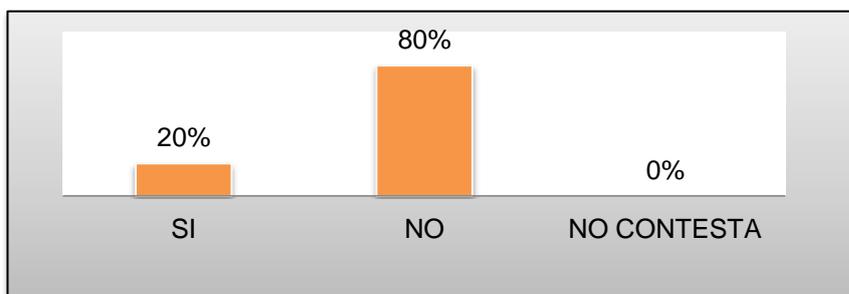
Tabla N° 36: Ha impartido cursos de capacitación

Opción	Frecuencia	%
SI	2	20,00
NO	8	80,00
NO CONTESTA	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

Figura N° 36



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puentes Vela.

La tabla N° 36 indica si el docente ha impartido cursos de capacitación, el 20% expresa que si ha impartido cursos y el 80% indica que no ha impartido cursos. Es muy importante que las autoridades de la unidad educativa, apoyen e incentiven a sus docentes para que dicten cursos para sus compañeros y de esta manera existe una retroalimentación para los profesores y todos obtienen provecho de los conocimientos que tienen sus compañeros de trabajo. No hace falta contratar a personas de afuera para capacitar a los docentes se debe organizar de tal manera que los mismos docentes sean los capacitadores.

Fabara (2013) es de opinión que en general, en la educación superior del Ecuador no existe movilidad de profesores y estudiantes; las carreras que forman docentes no son la excepción. Sería ideal pensar en la suscripción de convenios entre universidades nacionales y, si es posible, del exterior, para permitir la realización de pasantías, la organización de cátedras conjuntas o la

implantación de un sistema de profesores invitados y profesores visitantes entre las universidades del país.

Para que los profesores de la institución educativa puedan dictar un curso, una charla, primeramente tienen que tener una preparación que les acredite el poder realizar esta actividad, ya que no se puede improvisar con aspectos tan importantes como es la enseñanza.

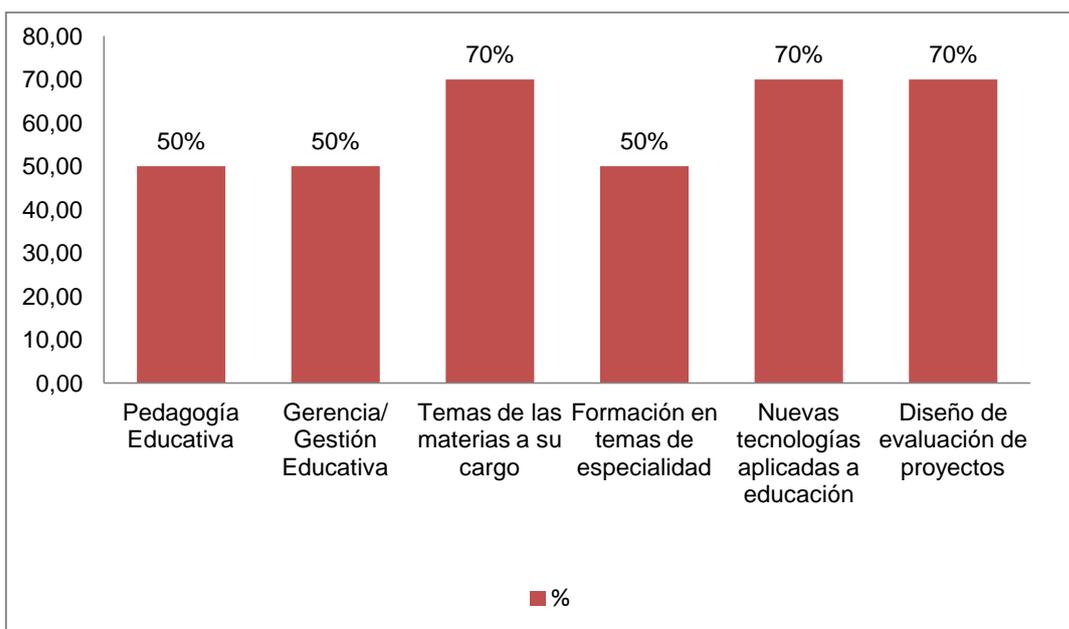
Tabla N° 37 Consolidación de resultados relacionado con las Temáticas para capacitación del docente.

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía Educativa	5	50,00
Gerencia/ Gestión Educativa	5	50,00
Temas de las materias a su cargo	7	70,00
Formación en temas de especialidad	5	50,00
Nuevas tecnologías aplicadas a educación	7	70,00
Diseño de evaluación de proyectos	7	70,00

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 37



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Los resultados de la tabla N° 37 de consolidación de los resultados relacionada con la temática para capacitación de los docentes, se ha obtenido porcentajes iguales con el 70% en temas de las materias a su cargo, nuevas tecnologías aplicadas a la educación y diseño de evaluación de proyectos, así como 50% en pedagogía educativa, gerencia gestión educativa, formación en temas específicos; estos valores han dado la pauta para conocer los temas de capacitación, y es la razón por la que se está proponiendo el seminario taller sobre el bachillerato general unificado, en este seminario se abarca una serie de temas que están relacionados con pedagógica, nuevas tecnologías, gestión educativa, formación en tema específicos. El objetivo es llegar a los docentes con un seminario taller que les motive a seguir mejorando su currículo personal en beneficio de toda la sociedad.

Fabara (2013) explica que según las pruebas de evaluación aplicadas por la UNESCO con su Laboratorio de Evaluación de la Calidad de la Educación y también según las pruebas SER tomadas por el propio Ministerio de Educación en los últimos años, los resultados de los aprendizajes no son los más satisfactorios, el Ecuador está entre los últimos países de América Latina. Sin embargo, en el último quinquenio se han aplicado varias políticas públicas destinadas a cambiar esta situación, a veces oprobiosa. Desde el año 2006 hasta la presente fecha se han implementado varios programas de desarrollo educativo destinados a superar los altos déficits existentes.

Así, se elaboró y se puso en vigencia el Plan Decenal de Educación (2006-2015) destinado a mejorar la calidad de la educación y a fortalecer la institucionalidad educativa. Se expidió, en el año 2011, la Ley de Educación Intercultural, la misma que trae radicales modificaciones en la organización docente de los establecimientos educativos. Se elaboraron los estándares de calidad para el desempeño directivo y para el desempeño docente, los cuales se están aplicando para la evaluación docente y para la formación continua. Se han implementado los procesos de evaluación para los estudiantes, los docentes, los directivos y las instituciones (2010). Se ha implementado el programa SIPROFE que es un Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo, mediante el cual se espera ofrecer formación continua a todos los docentes en ejercicio y se ha planificado la creación de la Universidad Nacional de Educación (UNAE).

Se debe indicar que existen algunos temas de interés en la que los docentes de toda la institución pueden ser capacitados y que lo óptimo sería que se pueda cubrir todas las necesidades de formación con la realización de cursos permanentes, y una opción puede ser los cursos dictados por SIPROFE.

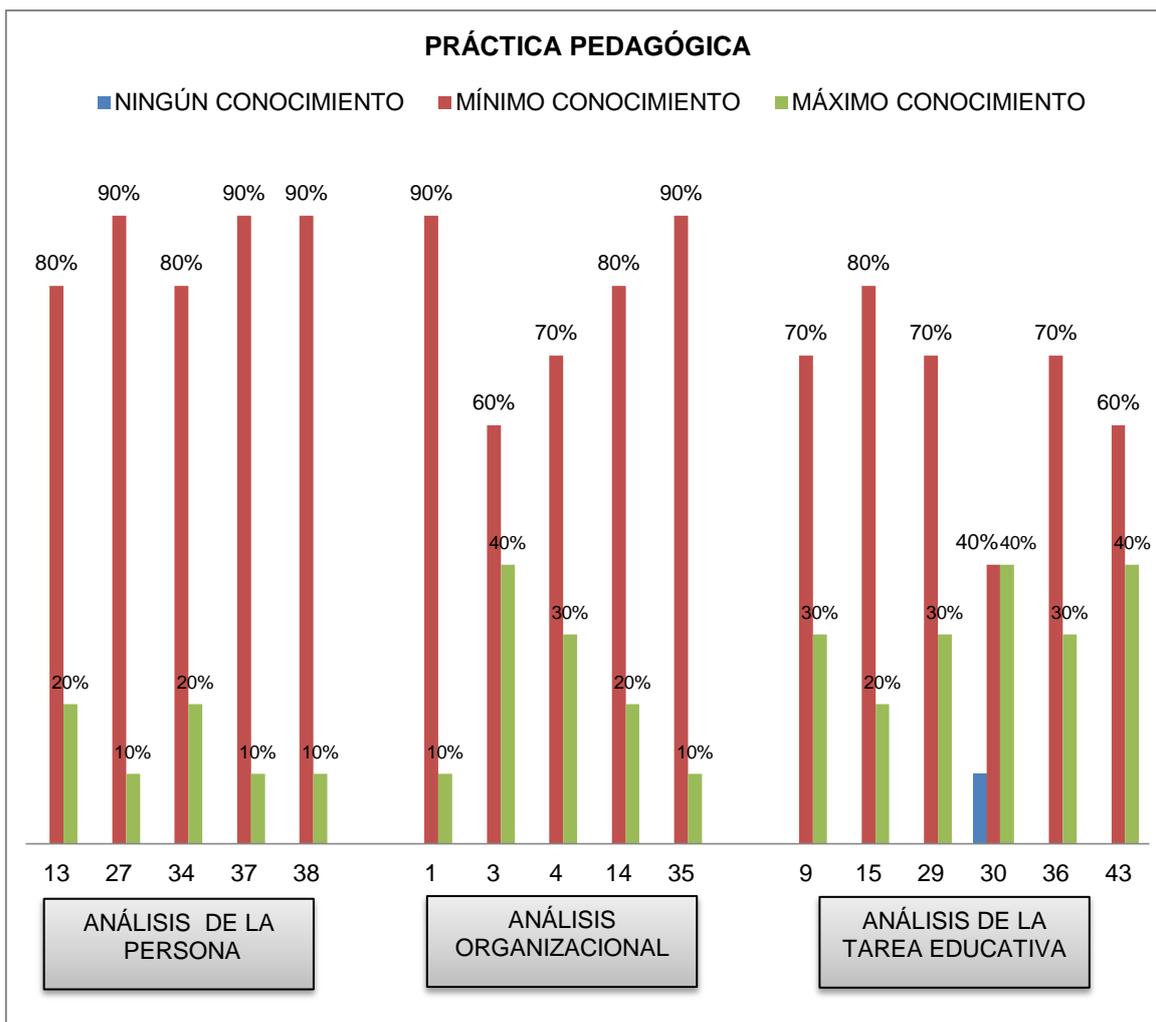
Tabla N° 38 de Consolidación de Resultados en lo referente a la Práctica pedagógica

	NINGÚN CONOCIMIENTO		MÍNIMO CONOCIMIENTO		MÁXIMO CONOCIMIENTO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
PRACTICA PEDAGÓGICA										
1. El análisis de la persona										
13	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
27	0	0%	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%
34	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
37	0	0%	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%
38	0	0%	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%
2. El análisis organizacional										
1	0	0%	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%
3	0	0%	6	60%	4	40%	0	0%	10	100%
4	0	0%	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%
14	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
35	0	0%	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%
3. El análisis de la tarea educativa										
9	0	0%	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%
15	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
29	0	0%	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%
30	1	10%	4	40%	4	40%	1	10%	10	100%
36	0	0%	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%
43	0	0%	6	60%	4	40%	0	0%	10	100%

Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa "Santa Ana".

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

Figura N° 38 de Consolidación de Resultados en lo referente a la Práctica pedagógica



Fuente: Encuesta a docentes bachillerato Unidad Educativa “Santa Ana”.

Elaborado por: Lic. María Dolores Puente Vela.

En lo que respecta a la tabla N° 38 sobre la consolidación de resultados en la práctica pedagógica muestra con mucha claridad los puntos más importantes en los que los docentes tienen máximo, mínimo o ningún conocimiento sobre la práctica pedagógica, tanto en el análisis de la persona, como de la organización y sobre la tarea educativa.

En el **análisis de la persona**, se pudo notar que existen muchas necesidades de formar a los docentes en temas relacionados con planificación, las tics con el uso de herramientas tecnológicas, aplicar técnicas para la acción tutorial y técnicas expositoras etc. Adicionalmente se pudo detectar que los docentes tienen poco conocimiento en lo referente al diseño y aplicación de técnicas didácticas tanto para la enseñanza como para la evaluación, con un porcentaje de 90% en donde se indica que tienen poco conocimiento sobre el tema, y 10% máximo conocimiento.

En **el análisis de la organización** los datos anteriormente expuestos denotan que existen muchas falencias sobre conocimiento de los elementos del currículo propuestos para el bachillerato, proceso de carrera docente del profesorado ecuatoriano en la LOEI, etc. elementos de peso para realizar un curso de formación sobre estos temas; existe un 90% de docente que indican que tienen un mínimo conocimiento sobre los elementos del currículo propuesto por el bachillerato y 10% con un máximo de conocimiento.

En la **tarea educativa** Se puede sostener, en términos generales, que el fin propio de la tarea educativa es la formación de «la persona educada». Dicho de otro modo, se trata de ayudar a cada persona para que logre la mayor perfección posible, para que llegue a su plenitud. El ideal de persona educada que cada uno se forje dependerá de lo que se considere la excelencia humana; se evidencia que un 70% de los docentes tienen mínimo conocimiento en el diseño de planes para mejorar la práctica docente y un 30% máximo conocimiento; un 80% indica que tienen mínimo conocimiento en la comunicación didáctica profesor alumno y 20% indica que tiene máximo conocimiento, estos porcentajes revelan la realidad que enfrenta la unidad educativa.

Resumiendo se puede indicar que existe bajo conocimiento de los docentes en relación a la práctica pedagógica, tanto en el análisis de la persona, de la organización y de la tarea educativa, estos resultados constituyen un referente válido para sustentar el curso de capacitación a desarrollarse en beneficio de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Santa Ana”.

CONCLUSIONES

Sobre la investigación de “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de “Unidad educativa particular Santa Ana”, de la provincia de Pichincha ciudad de Sangolquí, periodo 2012 - 2013” se concluye que:

1. La generalidad de los docentes encuestados manifiestan la necesidad de formación y actualización en temas de planificación curricular.
2. Hay una evidente necesidad de los docentes de disponer de recursos como herramientas tecnológicas que faciliten el trabajo con los alumnos.
3. La ausencia de formación del docente en técnicas expositoras tanto en la enseñanza como en la evaluación, es un obstáculo en la formación integral de los alumnos.
4. La mayor parte de la población investigada manifiesta un mínimo conocimiento sobre los elementos que forman el currículo para el bachillerato.
5. En lo relacionado con la tarea educativa se evidencia la falta de planes para mejorar la práctica pedagógica docente, y el mínimo de comunicación profesor-alumno.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades de la unidad educativa particular "Santa Ana", lo siguiente:

1. Incluir en la capacitación anual de la unidad educativa cursos sobre planificación.
2. Concientizar a las autoridades de la institución en la necesidad de realizar cursos que cubran los requerimientos en el conocimiento de herramientas tecnológicas sobre las tics.
3. Incentivar a los docentes de la institución en la aplicación de técnicas expositoras, lo cual va en beneficio tanto del docente como de los alumnos.
4. Realizar el curso de "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación" para superar la mayor necesidad formativa detectada en el desempeño profesional de los docentes de la unidad educativa en la cual se realizó la investigación.
5. Motivar a los profesores a asistir a los cursos que realiza el Ministerio de Educación, a través de SIPROFE, para actualizar los conocimientos y estar al día sobre las nuevas políticas y objetivos del sistema educativo.

CAPITULO 4: CURSOS DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso.

"PRINCIPIOS EPISTEMOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS PARA LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA DEL BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO, SEGÚN EL NUEVO CURRÍCULO DE BACHILLERATO IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN"

4.2. Modalidad de estudios.

La modalidad para el desarrollo del presente curso será de la siguiente manera:

Presencial: mediante la realización de charlas que se dictarán a los docentes en las instalaciones de la institución.

Virtual: mediante el uso de la tecnología como correo electrónico, redes sociales etc.

4.3. Objetivos.

OBJETIVO GENERAL: Potenciar en los docentes la metodología de enseñanza del Bachillerato General Unificado con los principios epistemológicos y pedagógicos constantes en el nuevo currículo de bachillerato implementado por el Ministerio de Educación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- » Analizar las funciones y propósitos del bachillerato general unificado en el país.
- » Trabajar en equipo con actitud colaboradora para lograr objetivos comunes en un ambiente efectivo.
- » Desarrollar herramientas para resolver problemas y tomar decisiones para la concreción de sus propios proyectos.
- » Conocer y aplicar estrategias para emprender con base en la formulación de metas adecuadamente diseñadas, la identificación y organización de recursos.

4.4. Dirigido a.

Docentes de la unidad educativa particular “Santa Ana” con una experiencia laboral entre 5 y 20 años de servicio.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel Tres: está dirigido a docentes con un nivel de experiencia superior a los 5 años enfocando cursos que permitan desarrollar aspectos especializados como el diseño de material pedagógico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes, etc.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los docentes deben tener conocimientos en computación, y en sus domicilios contar con un computador con conexión a internet, una cuenta habilitada de correo electrónico, y acceso a redes sociales.

4.5. Breve descripción del curso.

El curso está diseñado con la finalidad de dar respuesta a la necesidad de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa particular “Santa Ana”, y de esta manera llevar el proceso de enseñanza aprendizaje de manera ágil para que el estudiante se motive e interese por la temática y aporte a su propio desarrollo.

La realización de este seminario taller sobre el bachillerato general unificado, es de suma importancia para los docentes, ya que tienen la oportunidad de actualizar conocimientos, compartir inquietudes dudas y aportar con ideas fundamentales para aplicar con éxito el BGU con sus alumnos.

Adicionalmente se pondrá énfasis en herramientas necesarias para la enseñanza-aprendizaje, facilitando al docente el horario y el tiempo para culminar con éxito el seminario taller.

4.5.1. Contenidos del Curso.

A continuación se detalla la organización del curso de formación:

TALLER N° 1

Bienvenida

Introducción: Video “Ser Excelentes”, presentado por el Lcdo. Miguel Ángel Cornejo y Rosas (CD).

Tema N° 1: Particularidades de un bachillerato que forme al individuo para la vida

Molina (2012) quien expone, en el mundo actual educar es mucho más que enseñar contenidos diseñados e impuestos por un sistema educativo, es desarrollar una manera diferente de pensar y actuar dentro de un entorno en el que se desenvuelve el individuo.

Las instituciones educativas, los educadores y la misma comunidad no conciben que un pueblo educado para pensar y actuar esté en mejores condiciones de relacionarse correctamente con el entorno y con otros pueblos, de enfrentar la crisis y situaciones que impiden el adelanto personal y social.

Los colegios a lo largo del ciclo académico que dura el bachillerato se encarga de formar al joven en conocimientos para obtener su titulación; es de resaltar que el bachillerato que sirvió en décadas pasadas ya no es necesariamente útil en la actualidad, la cantidad de egresados con el cúmulo de conocimientos adquiridos no aseguran un crecimiento personal en los procesos cognitivos, afectivos y valorativos del ser humano como cree el propio sistema educativo y los actores que se encuentran inmersos en él.

Una de las funciones más importantes del bachillerato, será la de contribuir a la construcción de un pensamiento significativo, que facilite formar la personalidad del joven, convirtiéndole en una persona auténtica, capaz de pensar, tomar decisiones, buscar la información y el conocimiento relevante que necesita, de relacionarse positivamente y cooperar con los demás con actitud de servicio, que exprese su afectividad, que tenga seguridad en la defensa de sus argumentos y amplitud de criterios para modificarlos, que consolide destrezas de pensamiento y actitudes de valor universal, no solo limitado al ámbito escolar.

Se requiere plantear una educación con visión prospectiva, con visión de futuro que permita definir un horizonte histórico que enlace el pasado, el presente y el futuro como una secuencia de causas y efectos, es decir que se debe proyectar un bachillerato innovador con verdaderos juicios de valores acerca de contenidos y procedimientos educativos hasta ahora utilizados para sentar las bases de una educación adecuada a las necesidades y aspiraciones de los jóvenes estudiantes y de la misma sociedad.

De cara a la tendencia de individualización en que vivimos, fruto del desarrollo de la tecnología y de las exigencias de este milenio, se requiere de bachilleres que a más de conocer y practicar los pilares fundamentales de la educación enunciados por la UNESCO, desarrollen habilidades intelectuales básicas como el saber: escuchar, leer y escribir, que les permita exponer en público sus pensamientos e ideas de manera organizada y coherente. (p. 47)

Tema N° 2: Modelo de bachiller que las instituciones educativas requieren formar y la sociedad aspira tener

El mundo en general y la sociedad en particular han sufrido grandes cambios, por esta razón es fácil deducir que la educación tradicional y sus paradigmas están en desuso y tienden a modificarse de manera radical y urgente.

El entorno influencia notablemente en el papel que cumple la educación; es así como las diferentes profesiones, la investigación, la docencia, el currículo y la gestión del conocimiento toman nuevos espacios y proyecciones, formándose en desafíos y demandas para el bachillerato y posteriormente para las universidades.

Se anhela que los jóvenes que egresen como bachilleres, desarrollen las suficientes habilidades, valores y actitudes para lograr un buen desenvolvimiento en la comunidad y la sociedad a la que se pertenecen; el bachillerato, debe:

- Ofrecer formación básica y preparar a los jóvenes para que respondan con la debida capacidad y solvencia la continuación de sus estudios universitarios; o, para el mundo del trabajo con eficiencia y eficacia.

- Constituir la personalidad de los jóvenes, con especial atención en su ejercicio como ciudadanos.

Atendiendo a las exigencias de la sociedad, la finalidad de la educación y del bachillerato, consiste en lograr que los estudiantes:

- Obtengan los elementos básicos de la cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico.
- Desarrollen y consoliden hábitos de estudio y de trabajo, y
- Se formen para el ejercicio de sus derechos y obligaciones como ciudadanos (Molina 2012, p. 50).

Tema Nº 3: Incorporación de las Tics como apoyo a los docentes.

El desarrollo acelerado de la ciencia y tecnología, exige de todos y de los educadores una mayor y constante información y actualización, para de esta manera proveer a los estudiantes de las herramientas necesarias e importantes de aprendizaje, como los conocimientos básicos y las habilidades intelectuales con las cuales puedan procesar dichos conocimientos, que más tarde servirán para responder con solvencia y eficacia la preparación académica superior o el desempeño laboral.

Según López (2009) Tecnología Educativa es el conjunto de medios, métodos, instrumentos, técnicas y procesos bajo una orientación científica, con un enfoque sistemático para organizar, comprender y manejar las múltiples variables de cualquier situación del proceso, con el propósito de aumentar la eficiencia y eficacia de éste en un sentido amplio, cuya finalidad es la calidad educativa. Es el uso pedagógico de todos los instrumentos y equipos generados por la tecnología, como medio de comunicación, los cuales pueden ser utilizados en procesos pedagógicos, a fin de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Actualmente la tecnología educativa no nace con el uso de la computadora en el aula. Una mirada nostálgica al uso del pizarrón y la tiza nos permite reencontrar la trascendencia de la tarea docente y la convicción de que no hay

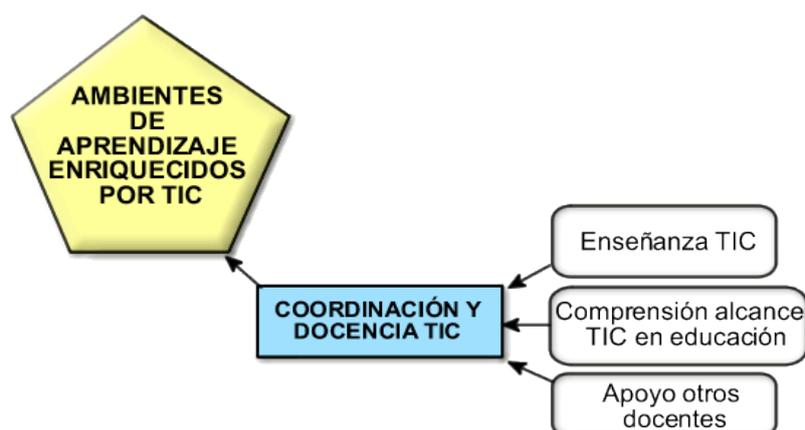
recurso, por eficiente que sea, que reemplace la mirada, la voz y los sueños de los maestros.

Nuevas tecnologías de información y comunicación (NTIC`S) Se consideran tanto al conjunto de herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de información, como al conjunto de procesos y productos derivados de las nuevas herramientas (hardware y software), en su utilización en la enseñanza.

Estas NTIC conforman un sistema integrado por:

Las telecomunicaciones: representadas por los satélites destinados a la transmisión de señales telefónicas, telegráficas y televisivas; la telefonía que ha tenido un desarrollo impresionante a partir del surgimiento de la señal digital; el fax y el modem; y por la fibra óptica, nuevo conductor de la información en forma luminosa que entre sus múltiplex ventajas económicas se distingue el transmitir la señal a grandes distancias sin necesidad de usar repetidores y tener ancho de banda muy amplio.

La informática: caracterizada por notables avances en materia de hardware y software que permiten producir, transmitir, manipular y almacenar la información con mas efectividad, distinguiéndose la multimedia, las redes locales y globales (Internet), los bancos interactivo de información, los servicios de mensajería electrónica, etc.



En lo que respecta al ambiente de aprendizaje enriquecido por TIC, esta se encuentra ligada a la "Coordinación y Docencia TIC", y deben estar resueltos dos componentes:

- a) el compromiso de la Dirección Institucional con la incorporación de las TIC al proyecto educativo y
- b) el aspecto relacionado con Infraestructura TIC; es decir, hardware/software, conectividad y soporte técnico.

Finalmente se debe indicar que es muy importante que los directivos de la institución educativa tenga la suficiente apertura para que sus docentes y personal administrativo tengan una formación integra en todo lo que implica las tics.

Tema Nº 4: Análisis del Bachillerato en el Ecuador

Es importante, conocer, apoyar y orientar el proceso de transformación del bachillerato, tanto en sus aspectos pedagógicos como curriculares, que el sistema educativo ecuatoriano asumirá y conducirá; la preocupación por reformar el llamado Ciclo Diversificado o Bachillerato no es nueva en el Ecuador. Según fuentes bibliográficas se registran algunos estudios que dan cuenta de la necesidad de enfrentar los problemas que dicho ciclo había acumulado, teniendo en cuenta que la doble finalidad que perseguía era preparar al estudiante para los estudios superiores y para insertarse en la vida productiva. Un breve análisis de los diferentes cambios que se han experimentado en el bachillerato ecuatoriano se expone a continuación:

El nivel medio del Sistema de Educación Regular, conocido tradicionalmente como la educación secundaria, tuvo un período de 6 años de estudios; pero con la educación básica de 10 años, se debe hablar directamente del bachillerato con una duración de 3 años. En el país existen algunas experiencias de innovación del bachillerato inspiradas tanto a nivel macro como de instituciones educativas, universidades, dependencias ministeriales, gremios, asociaciones y organizaciones del sistema educativo, que se han preocupado por contribuir con la búsqueda de innovaciones curriculares y proyectos con nuevas visiones y expectativas; asumiendo la educación la función importante de preparar individuos para enfrentar con competencia, autonomía y equidad los grandes desafíos y retos que traen consigo todos los cambios (Terán, 1999).

En 1990, el Ministerio de Educación realizó un análisis sobre el currículo del ciclo diversificado, dicho estudio señala que "durante los últimos diez años

existe una reiteración permanente de planes de estudio desajustados de la realidad económica, insuficiente apoyo técnico-administrativo, creación indiscriminada de bachilleratos e incumplimiento de planes de estudio, ausencia de planificación adecuada del ciclo" (Rivera, 1990).

Subtema Nº 4.1: Reflexión sobre lo que acontece en el Bachillerato

En ésta década, algunas instituciones educativas y sectores de la sociedad creyeron conveniente proponer reformas que permitan obtener una educación y por ende un Bachillerato de calidad, de las cuales las más importantes son:

El Acuerdo Ministerial Nº 1860, del 3 de abril de 1996, autoriza por primera vez a los planteles educativos de nivel medio a realizar innovaciones curriculares que contribuyan al mejoramiento general de la educación y en especial del Bachillerato; el artículo 4 de dicho documento "determina los niveles de innovación educativa y curricular; innovaciones con carácter de reordenamiento de cualquiera de los componentes del sistema educativo vigente".

La Constitución del año 2008, en su capítulo II, sección quinta, Art. 28 consagra "la obligatoriedad de la educación en sus niveles inicial, básico y de bachillerato, y como consecuencia extiende el período de instrucción obligatoria hasta el término de la educación secundaria" y que "la educación será gratuita en todos sus niveles".

La Ley Orgánica de Educación Intercultural publicada en el Registro oficial Nº 417 el 31 de marzo del 2011, Capítulo Quinto, Art. 43 establece:

El Bachillerato General Unificado que comprende el Bachillerato en Ciencias que además de las asignaturas del tronco común, ofertará al estudiante una formación en áreas científico-humanísticas; y, el bachillerato Técnico con asignaturas para un tronco común y de áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas, bachillerato que entrará en funcionamiento a partir del año lectivo 2011- 2012 en los planteles educativos de régimen sierra y amazonia. (Subsecretaría de Educación del Ecuador, 2001)

El Bachillerato en el país a través de su evolución, desde la aplicación de la Ley de Educación de 1983, la función que cumplían los planteles educativos, denominados para entonces según su oferta académica como colegios

nacionales, planteles experimentales, normales, institutos superiores y en la actualidad institutos tecnológicos, se puede presentar que en gran parte constituía un período de estudios de preparación académica para que los estudiantes puedan acceder a los estudios del tercer nivel o para desempeñar el trabajo; pues sus principios, objetivos y propósitos siguen teniendo cierta similitud desde los llamados ciclos diversificados con especializaciones hasta el currículo del Bachillerato General Unificado que de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural ya está en vigencia desde abril del 2011 en la costa y desde septiembre en la sierra y amazonia.

Para concluir en el Bachillerato desde sus inicio hasta la fecha, su función es una propuesta de metodologías por destrezas, mientras que en algunos países desarrollados trabajan por competencias, esto daba como resultado que los estudiantes puedan seguir tal o cual especialización durante tres años de estudio, cursando estudios que se adaptaban a sus necesidades, inclinaciones y preferencias, sin embargo en la actualidad con el nuevo currículo se exige a recibir conocimientos generales para todos, al menos en el primer año, y escoger módulos optativos o de especialización en los años siguientes, con lo cual el estudiante debe adaptarse a recibir asignaturas que en algunos casos no son de su agrado, lo que puede traer consigo grandes problemas, principalmente el de la deserción escolar o la pérdida de año.

Subtema N° 4.2: Clases de bachillerato

Con la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (Art. 43, marzo 2011) se plantea el Bachillerato General Unificado con tres años de educación obligatoria, modalidad que se presenta como una innovación, con un currículo flexible que incluye un conjunto de materias obligatorias (tronco común) para todos los estudiantes del primer año de bachillerato y los módulos optativos o complementarios en sus áreas de interés, en lo técnico y artístico con profundización en algunas áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas en los dos años siguientes.

Esto significa que los estudiantes al recibir un tronco común de asignaturas con materias iguales para el Bachillerato en ciencias y el técnico, tendrán una formación completa, preparándoles para la vida adulta y su participación en la sociedad, en el mundo laboral y el emprendimiento, así como para la continuación de los estudios superiores.

Al concebir a la educación como un proceso a través del cual el sujeto accede a la cultura, incorporando así el “saber universal” acumulado históricamente, es decir “aprender a aprender”. En 1996 se publicó “La educación encierra un tesoro” (pp. 91-103), un informe presentado a la UNESCO por la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI, dirigida por Jacques Delors que se resume en los pilares que son las bases de la educación para la vida:

Aprender a conocer: Los estudiantes construyen sus propios conocimientos, manejan las fuentes de la información; desarrollan la comprensión y las capacidades fundamentales de la inteligencia, comunicándose con claridad.

Aprender a hacer: El estudiante se prepara para enfrentar situaciones desconocidas y el trabajo colectivo, aplica lo aprendido; aprende a hacer en el marco de distintas experiencias sociales o de trabajo.

Aprender a vivir juntos: Propende al desarrollo personal, familiar y comunitario; posibilita la comprensión de los demás, la tolerancia de otros puntos de vista y el trabajo participativo y comprometido.

Aprender a ser: Se basa en el desarrollo de competencias necesarias para que adquieran una verdadera personalidad y tengan la capacidad de actuar con libertad, razonamiento y responsabilidad de manera autónoma.

Subtema Nº 4.3: Efectos del bachillerato

Estudios realizados por la Universidad Andina Simón Bolívar, proyecto educativo institucional en su programa de reforma curricular del bachillerato, realizada en Quito, en el mes de julio de 2005, establecen que los estudiantes del bachillerato en el Ecuador no han desarrollado:

- Capacidades lógicas de pensamiento, solo una minoría de los últimos años y graduados poseen pensamiento lógico formal.
- Capacidades para trabajar autónomamente y en grupo, las prácticas educativas en las instituciones dan como resultado un estudiante dependiente, obediente y no competente ni emprendedor.
- Capacidades para aprender con autonomía, muchos tienen dificultades al ingresar a la universidad y para enfrentar las responsabilidades del nivel.

- Capacidades de aplicación del conocimiento en la vida diaria, su formación se fundamenta en una cultura memorística y repetitiva.

- Capacidades ciudadanas para una vida responsable en democracia. El destino de los bachilleres es diverso, existen decisiones significativas que se las puede calificar como cruzadas tanto en la continuación de estudios superiores como en el ingreso al mundo del trabajo, las expectativas con las que terminan su bachillerato son inmediatistas y se reducen a: la elección de una carrera y/o al ingreso al mundo del trabajo pero sin ninguna visión futurista.

- Las evidencias en el país indican que en relación a la educación superior y al campo laboral, el bachillerato en todos sus tipos, no proyecta al estudiante de manera adecuada, es decir, no cumple con las finalidades para las cuales fue creado. En relación con el currículo de las asignaturas, el desfase entre los programas de las asignaturas para cada especialidad en los estudios superiores, producen pérdida de energías, de recursos económicos y de posibilidades de mayor desarrollo intelectual de los estudiantes, pues deben “ponerse al día” o igualarse en conocimientos que ya deberían llevar a la universidad.

- La diversificación da como resultado cierta jerarquización entre los bachilleres; algunas universidades otorgan valoración, calidad e importancia a la especialización de Físico Matemáticas y minimizan a las especialidades de Sociales, Químico o Técnicos, con la primera acceden a varias carreras, mientras que las otras tienen un campo muy limitado.

- La diversificación ha sido uno de los problemas del Bachillerato que afecta a la calidad educativa, produce desperdicio de esfuerzo humano y recursos económicos al abocar a los estudiantes a egresar de especializaciones poco útiles para el estudio y el mundo del trabajo.

- El primer año o nivel de estudios superiores se convierten, en instancias de selección de estudiantes, cursos de igualación de la enorme heterogeneidad de conocimientos que presentan los grupos de bachilleres, provocando pérdida de tiempo y la deserción escolar.

Molina (2012) señala que la educación en el Ecuador se encuentra en el plano de la reproducción, de la memorización, en medir y cuantificar el grado en que los estudiantes asimilan la información, constituyéndose en la típica educación subdesarrollada, en la que no se enseña a comprender ni pensar peor aún y a reflexionar. Dichos problemas afectan de forma directa en la calidad de la educación y en los bachilleres que egresan de los planteles, quienes descartan de su mente la posibilidad de aspirar poder alcanzar una preparación para el futuro, con aprendizajes básicos comunes necesarios para la vida, proactivos para la continuación de los estudios superiores o el acceso al mercado laboral.

En lo que se refiere a la perspectiva educativa, por una parte se aplican modelos educativos para sociedades que ya no están, pues la sociedad actual presenta nuevas características como producto del desarrollo de la ciencia y la tecnología, y en consecuencia existen nuevas demandas o exigencias para la formación de los ciudadanos y, por otra parte, se prioriza la individualidad y la libertad como principios fundamentales del sistema educativo.

TALLER Nº 2

Tema Nº 1: Bachillerato General Unificado Características y justificación

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) ha planteado el Bachillerato General Unificado con la intención de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

Para que los estudiantes estén preparados para estos grandes retos, deben ser capaces como mínimo de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente lo que implica poder expresarse por escrito con corrección y claridad, razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas, comprender su realidad natural y su realidad social, actuar como ciudadanos responsables de una sociedad democrática y participativa, manejar adecuadamente sus emociones y sus relaciones sociales, cuidar de su salud y bienestar personal, llevar adelante formas de emprendimiento económico, social o cultural y instruirse por el resto de sus vidas.

Justificación de la propuesta

Es necesario contar con un sistema educativo general que ofrezca ciertos aprendizajes básicos comunes que se consideran necesarios para alcanzar los objetivos mencionados anteriormente. En particular, se propone un nuevo bachillerato por las siguientes razones:

- Debido a la excesiva dispersión de su oferta curricular, los bachilleratos existentes no permiten garantizar un perfil de salida con aprendizajes básicos comunes para todos los bachilleres ecuatorianos, lo cual impide que tengan acceso a las mismas oportunidades.
- El existente sistema demanda una especialización prematura y una hiper diversificación, lo cual a menudo trae como consecuencia que los estudiantes tomen decisiones erradas que los afectan por el resto de sus vidas.
- Los currículos de este nivel carecen de articulación con los niveles de educación general básica EGB y con la educación superior.

El actual bachillerato en ciencias vigente hasta el 2011, cuyos planes y programas de estudio datan de fines de los años setenta, está desactualizado y es poco pertinente para las necesidades del siglo XXI.

Para ello, se plantea que todos los estudiantes adquieran aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales. Además, en el nuevo programa se ofrecen, por un lado, asignaturas optativas que permitirán a los estudiantes profundizar en áreas científicas y por otro lado, módulos adicionales que les permitirán adquirir competencias laborales en distintas áreas profesionales. Lo importante es que la elección de una u otra opción de estudios no limita las elecciones futuras de los bachilleres: todos deberán estar preparados para la vida y para participar en una sociedad democrática, para continuar con estudios superiores y para integrarse al mundo laboral o del emprendimiento (Ministerio de Educación y Cultura, 2011, p. 25)

Tema Nº 2: Plan Decenal de Educación y el bachillerato general unificado.

Las Políticas del Plan Decenal de Educación.- Ecuador 2006-2015 son las siguientes:

1. Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la educación general básica de primero a decimo.
3. Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el Producto Interno Bruto (PIB) hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

De las ocho políticas del plan decenal de educación se va a resalta la número siete la misma que indica lo siguiente:

“Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”. Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

Las principales líneas de acción de esta política son:

1. Nuevo sistema de formación inicial
2. Nuevo sistema de desarrollo profesional
3. Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional
4. Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración
5. Construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural.

OBJETIVO:

Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

METAS:

1. Diseño y aprobación del sistema de formación docente, hasta junio del 2007.
2. Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana hasta el 2008, dentro del marco legal correspondiente.
3. Implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010.
4. Capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008.
5. Formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico, a partir del año 2008.
6. Determinación de oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas a partir del año 2010.
7. Aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la Universidad Pedagógica anexa al Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a los indicadores institucionales dados por el CONEA, a partir del 2010.
8. Evaluación de impacto de los egresados de la Universidad Pedagógica, de la formación docente de educación infantil y educación básica del país, para evaluar los indicadores del sistema y el desempeño profesional en su comunidad educativa, a partir del año 2014.
9. Hasta junio del 2007 se diseñará el sistema de desarrollo profesional.
10. Hasta diciembre del 2007 se implementará el sistema de desarrollo profesional por créditos.
11. Diseño de materiales de apoyo para el desarrollo profesional de todos los niveles y modalidades.
12. A partir del año 2009 se realizará seminarios-taller, encuentros, conferencias, congresos para todos los docentes del sistema educativo nacional en las áreas académicas según el currículo de educación infantil, básica y bachillerato a través de la Universidad Pedagógica.

13. Implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, internet, a partir del 2008, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.

14. Hasta el año 2007 se elaborará la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de la educación del país.

15. Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, a partir del 2013.

16. Desde el año 2008 hasta la implantación del sistema de desarrollo profesional, se realizará el monitoreo, seguimiento y evaluación al 25% de docentes en servicio de todos los niveles y modalidades, con el propósito de mejorar los procesos de aula del sistema educativo.

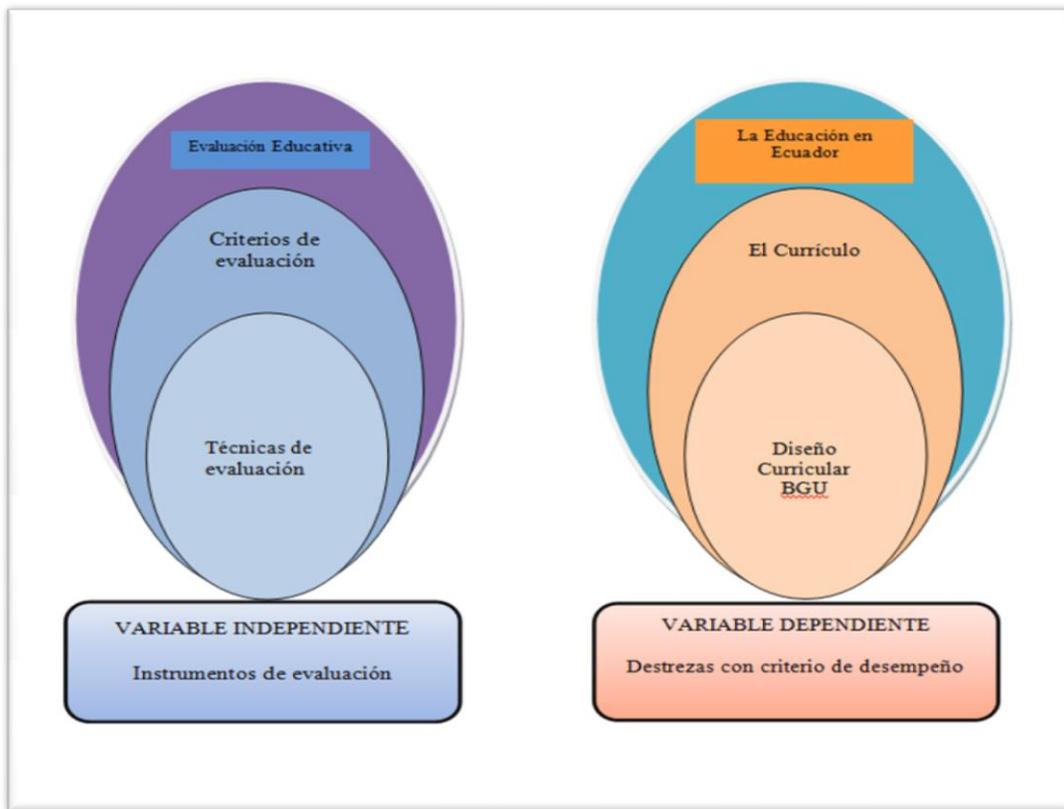
17. Hasta el 2007 se diseñará el sistema de remuneraciones en función de la formación, capacitación, especialización y desempeño docente.

18. Hasta el 2007 se formulará el proyecto de reformas a la Ley de carrera docente.

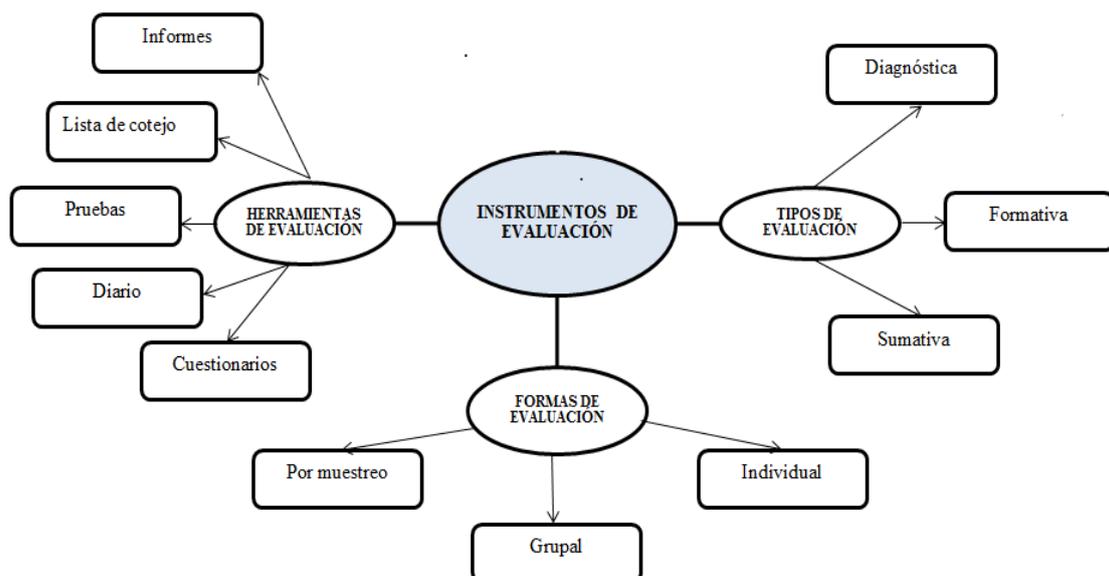
19. Hasta el 2006 se desarrollará un sistema económicamente sostenible de estímulos a la jubilación que permita liberar la incorporación, en forma progresiva, a 19.000 nuevos docentes en los próximos cuatro años (Ministerio de Educación y Cultura, 2006).

La aplicación de esta política conduce al análisis de problemas educativos potenciales. Si en los centros de educación innovan los procesos de administración, dirección y gestión educativos, se podrá elevar la calidad de la educación mediante el mejoramiento del perfil del docente que practique metodologías innovadoras de enseñanza aprendizaje y se capacite de forma permanente.

Tema N° 3: Variables independientes (instrumentos de evaluación) y Variables dependientes (destrezas con criterio de desempeño).



Subtema N° 3.1. Variables independientes (instrumentos de evaluación)



Evaluación educativa

Según la Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. “La evaluación es la acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo”.

González (2009) manifiesta que la evaluación educativa es el “Proceso por medio del cual los profesores buscan y usan información procedente de diversas fuentes, para llegar a un juicio de valor sobre el estudiante o sistema de enseñanza-aprendizaje en general o sobre alguna faceta particular del mismo”

Realiza su aporte en el entorno educativo Pérez (2010) diciendo que la evaluación es la “Actividad valorativa e investigadora, que facilita el cambio educativo y el desarrollo profesional de los docentes... Su finalidad es adecuar permanentemente el sistema escolar a las demandas sociales y educativas. Su ámbito de aplicación abarca no sólo a los alumnos, sino también a los profesores y los centros educativos”.

La exploración de alternativas a la solución de problemas es el desafío fundamental de la evaluación como proceso para el mejoramiento de la calidad de la educación. Para ello es necesario crear un clima organizacional donde se facilite y propicie la práctica evaluativa. En los procesos participativos, el clima organizacional de la evaluación se inicia con la indagación de la forma en que las personas interesadas entienden el proceso evaluativo y como se han llevado a cabo otras evaluaciones anteriores; es decir, que ha sido lo positivo de esos procesos y qué se debe mejorar. Este paso se considera necesario, dado que la experiencia ha demostrado que las personas no están dispuestas a emprender procesos participativos sino encuentran motivación y justificación para cambiar las prácticas tradicionales de la evaluación.

También se investiga acerca de sus necesidades, expectativas y del compromiso que se asume ante el desarrollo de la evaluación. Luego se plantea un anteproyecto, se analiza con las personas interesadas y se realizan los ajustes pertinentes. En un proyecto participativo es necesario definir los niveles de colaboración de las personas involucradas y trabajar coordinadamente, es importante que se sientan parte del proceso y de la toma de decisiones. Como resultado, todo proceso que se asuma como evaluación

institucional tiene como requisito y condición indispensable la participación de la comunidad educativa... de allí que la evaluación tenga como característica fundamental la auto-evaluación.

a. Criterios de evaluación

Vela (2009) señala a los criterios de evaluación como aquellas condiciones o efectos que se deben cumplir en el proceso para lograr las capacidades terminales (elemento de la capacidad terminal) de la actividad educativa (p. 43). Adicionalmente el mismo autor según la Guía Metodológica de Programación Curricular Modular para la Educación Superior Tecnológica “los criterios de evaluación son pautas de valoración que sirven de referente para apreciar si el estudiante alcanza la capacidad definida en el módulo de formación. Conjunto de precisiones para cada capacidad terminal que indican el grado de concreción aceptable de la misma. Permite constatar si el estudiante posee los conocimientos, actitudes y aptitudes esperados” (p. 47).

CONALEP. (2008) los criterios de evaluación son “criterios establecidos para valorar las evidencias durante el proceso de desarrollo de las competencias, deben aplicarse integralmente y no son mutuamente excluyentes”. Son los siguientes:

Pertinencia.- Las evidencias seleccionadas deben corresponder con los elementos reales que demuestran la adquisición de la competencia.

Vigencia o actualidad.- Las evidencias deben considerar aspectos científicos, tecnológicos o normativos actualizados de la competencia.

Autenticidad.- Las evidencias deben ser presentadas y en su caso demostrado por el estudiante evaluado, a fin de garantizar que las produjo él mismo y no con la participación de terceros, a menos que se trate de una actividad grupal o en equipo.

Se concluye indicando que la evaluación es considerada como un instrumento estratégico para el mejoramiento de la gestión y la calidad de la educación así como un instrumento para dar garantía al público sobre la seriedad de los programas de estudio que se están poniendo en práctica.

b. Modelos de evaluación

(García) 2008 señala que el modelo de evaluación de competencias docentes se plantea con el propósito de orientar las actividades de profesores y directivos en los procesos de evaluación, con las intenciones por un lado, de resaltar la importancia de la función docente y contribuir para que la evaluación repercuta principalmente en mejores prácticas para la enseñanza y el aprendizaje y, por otro, contribuir a la implementación de procesos de evaluación justos y pertinentes. Asimismo se han delineado algunos principios generales para orientar el diseño de este modelo. Premisas orientadoras en la construcción del modelo evaluación de competencias docentes:

1. Tomar en cuenta el contexto social de las instituciones educativas (políticas generales del sector, los programas especiales, las determinantes de la práctica docente, las condiciones institucionales, entre otros).
2. Ubicar todas las acciones de evaluación del desempeño docente en un marco conceptual de sistema que implica, entre otras cosas, delimitar el propósito central, cuidar los aspectos técnicos de los instrumentos empleados, procurar la confidencialidad de los datos, vincular los resultados de la evaluación con programas de actualización docente y su revisión y perfeccionamiento permanente.
3. Reconocer las características principales de las prácticas de evaluación vigentes, considerando el conjunto de iniciativas de evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas.
4. Tomar como punto de partida las prácticas existentes y analizar las distintas propuestas disponibles sobre las competencias docentes para el nivel medio y superior.
5. Considerar la oportunidad de reanalizar diversos aspectos de la educación formal a partir de los planteamientos del enfoque basado en competencias
6. Apelar a la responsabilidad de los actores sociales directamente involucrados en las instituciones educativas de operar buenas prácticas de evaluación de la docencia.

7. Orientar las acciones de evaluación hacia el desarrollo de la autonomía y la autorregulación del profesorado.

c. Técnicas de evaluación y sus tipos

Para el Ministerio de Educación del Ecuador, (2011) Las técnicas de evaluación componen las formas sistematizadas que emplea el docente para recoger los avances logrados por el estudiante. Como la observación; la aplicación de pruebas, cuestionarios o exámenes, tanto teóricas como prácticas; las entrevistas, la realización de mapas conceptuales, las síntesis y resúmenes de las intervenciones; la utilización de diferentes fuentes de información, siendo capaces de analizarlas, fundamentándose en ellas, ideas propias sobre el tema que se trate; el expresar mensajes orales en público como producto de un correcto razonamiento lógico. (p. 29).

Tipos de técnicas. Las técnicas para la evaluación del desempeño son las siguientes:

Mapas Mentales

Solución de problemas

Método de casos

Proyectos Debate

Ensayos

Técnica de la Pregunta.

Es más fácil evaluar habilidades del alumno midiendo el desempeño que aplicando un examen escrito, si se le pide que ejecute tareas que requieren ciertas habilidades específicas, que son justamente las que se necesitan evaluar. Por ejemplo, en ciencias se puede examinar la habilidad para diseñar un aparato que haga una función particular o dar un argumento apoyado en la evidencia experimental.

Algunas de las habilidades que según los científicos son necesarias para ser un buen científico y se deben desarrollar a través de las asignaturas en una escuela son:

- Habilidad para explicar ideas y procedimientos, tanto en forma oral como escrita.
- Formular y probar hipótesis, trabajar con colegas en forma productiva.

- Hacer preguntas importantes.
- Hacer comentarios útiles cuando se escucha.
- Elegir problemas interesantes.
- Diseñar buenos experimentos.
- Tener una comprensión profunda de teorías.

Aparte de las ciencias, otras materias, como matemáticas, inglés e historia requieren habilidades similares. El sistema actual de evaluación solamente cubre una parte de esto. En ciencias, las pruebas de lápiz y papel enfatizan dos habilidades principales: memorización de hechos y conceptos y habilidad para resolver problemas cortos, bien definidos. Estas habilidades no representan muchas de las habilidades requeridas de un buen científico.

La evaluación del desempeño está íntimamente relacionada con la educación basada en competencias, como estas no pueden ser observadas de manera directa, entonces se tiene información de ellas utilizando técnicas de evaluación y observación de desempeños.

Los siguientes son principios que se deben tomar en cuenta para evaluar adecuadamente los aprendizajes:

- Los métodos de evaluación deben evaluar integralmente la competencia. Simultáneamente se puede evaluar conocimiento, habilidades, actitudes y valores.
- Seleccionar las técnicas más pertinentes, como ejemplo de estas pueden ser las pruebas escritas, la observación o la resolución de problemas o una combinación de técnicas, dependiendo de la habilidad o competencia que se desee evaluar y/o el área específica de conocimiento.
- Para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño y de las Competencias, es importante, por parte del docente:
- La selección de tareas de evaluación que estén claramente conectadas con lo aprendido.
- Que se compartan los criterios de evaluación antes de trabajar en ellos.

- Que se provea a los alumnos con los estándares claros y los modelos aceptables de desempeño.
- Enterar a los estudiantes que sus ejecuciones serán comparadas con estándares y con otros alumnos.
- Fomentar la auto-evaluación.

d. Instrumentos de evaluación

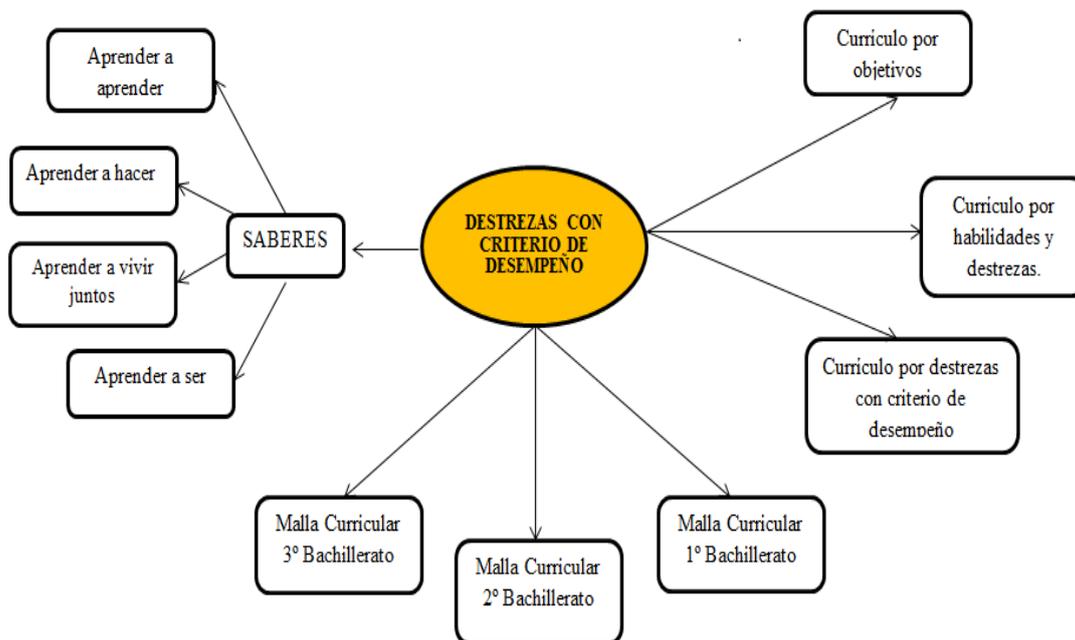
La palabra instrumento significa un utensilio manual de trabajo, cada profesión tiene sus instrumentos particulares los que fueron creados en diferentes tiempos por diferentes personas, para servicio de la humanidad.

Los instrumentos de evaluación son herramientas que usa el profesor para obtener evidencias de los desempeños de los alumnos en el proceso de enseñanza/aprendizaje. Los instrumentos constituyen una ayuda para obtener información respecto del estudiante, por ello el profesor debe poner atención en la calidad, ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad (López & Hinojosa, 2010).

Pietrangeli, (2008) indica que para evaluar los aspectos cuantitativos de los alumnos, obtenidos por la aplicación de las actividades de evaluación según el plan de evaluación, el docente debe observar y registrar en instrumentos de evaluación (lista de cotejo, claves de respuestas ó corrección en caso de aplicación de pruebas, y otros instrumentos apropiados), las calificaciones que le permitan obtener los resultados. Los instrumentos en evaluación están referidas al ¿con qué evaluar? (p. 103)

Finalmente los instrumentos y procedimientos de evaluación cuantitativa y cualitativa son herramientas de evaluación en proceso y/o evaluación final y sumativa, a través de las cuales se pueden otorgar calificaciones numéricas y/o conceptuales. Deben favorecer la creatividad y la libre expresión del pensamiento original y autónomo. Las calificaciones que se otorgan son individuales ya que cada alumno ha realizado su esfuerzo para obtener la calificación que se le ha otorgado.

Subtema 3.2: Variables Dependientes (destrezas con criterio de desempeño).



La educación en el Ecuador

La educación en el Ecuador está regulada por el Ministerio de Educación sea ésta educación fiscal, fisco misional, municipal, y particular laica o religiosa, hispana o bilingüe intercultural. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente.

La enseñanza, tiene dos regímenes, costa y sierra. Al régimen costa, pertenecen el litoral y las islas Galápagos, las clases comienzan a principios de abril de cada año y terminan en enero o febrero del siguiente año. Al régimen sierra la región interandina y Amazonía, inicia en septiembre de cada año y finalizan en junio o julio del próximo año.

Es la especialización que se realiza después de los 10 años de educación básica y antes de la educación superior, estas pueden ser: físico-matemático, químico-biológicas, sociales o técnicas. Se designan desde 1º a 3º año.

El estudiante se gradúa entonces con el nombre de bachiller en su especialización. A partir del 2011 se eliminan las especializaciones mencionadas, por el Bachillerato General Unificado. (UNESCO, 2010-2011)

a. Educación preprimaria

La educación inicial está formada con niños y niñas menores de cinco años; los niños 0 a 2 son atendidos por el Ministerio de Inclusión Económica y Social en coordinación con el Ministerio de Educación, de 3 a 4 años es responsabilidad del Ministerio de Educación. La educación preprimaria se ofrece en los jardines de infantes; dura un año lectivo y está destinada a niños y niñas de 5 a 6 años de edad. Los establecimientos de este nivel que dispongan de los recursos necesarios, pueden organizar un periodo anterior para niños de 4 a 5 años. El año lectivo de educación preprimaria es en principio obligatorio por constituir parte de la educación básica.

b. Educación primaria

La educación primaria es parte de la educación básica y dura seis años, organizados en tres ciclos de dos años cada uno. La educación primaria es obligatoria y atiende a niños y niñas a partir de los 6 años de edad, hasta aproximadamente los 12 años, en muchos países exigen que los niños reciban educación primaria.

c. Educación secundaria

El nivel medio comprende: a) el ciclo básico, obligatorio y común, con tres años de estudio; pueden haber carreras cortas post-ciclo básico que funcionan adscritas a los establecimientos del nivel medio, con uno a dos años de estudio, que son cursos sistemáticos encaminados a lograr en corto plazo formación ocupacional práctica; b) el ciclo diversificado, con tres años de estudio, que prepara bachilleres con una formación humanística, científica y tecnológica; c) el ciclo de post-bachillerato, con dos o tres años de estudio. El ciclo básico, que es parte de la educación básica.

d. Educación superior

La educación superior en el Ecuador, en las últimas décadas se ha visto eminentemente descuidada en el área humana, pues las universidades en general se han preocupado principalmente por construir el conocimiento científico y por desarrollar las habilidades y destrezas relacionadas con el campo profesional; pero ha descuidado la parte más formativa del hombre: la

construcción de sus valores éticos, morales y sociales, pues el hombre, con el pasar de los años, pone de manifiesto su calidad de “persona” y los valores que gobiernan su vida. Por lo tanto para que dichos valores se manifiesten, sobre todo en el ejercicio de sus profesiones, es necesario que estos sean cimentados en todos los niveles de educación sobre todo en el Superior.

Las Instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Educación Superior son: Las universidades y escuelas politécnicas, así como los institutos superiores técnicos y tecnológicos.

TALLER Nº 3

Tema Nº 1: El Currículo

Currículo.- es un proyecto educacional que define: los fines, las metas y los objetivos de una acción educacional así como las formas, los medios y los instrumentos para evaluar en qué medida la acción ha producido efecto (Hainaut I, 1980).

Para Ferreira (2009) el currículo es considerado al mismo tiempo, como un contrato entre lo que la sociedad espera de la institución educativa y de lo que los responsables admiten que ella ofrece, en término de contenidos de enseñanza, de marco pedagógico y como una herramienta de trabajo en las instituciones educativas y en las aulas. Se trata de un contrato y de una herramienta en permanente evolución (p. 55).

Finalmente se puede indicar que el currículo está constituido por las experiencias de aprendizaje que vive el alumno, dentro o fuera del ámbito escolar, bajo la orientación o motivación del docente. Un modelo de currículo es capaz de servir por si sólo a una escuela que respeta las diferencias, realizando transformaciones para atender a las necesidades de los diferentes alumnos.

Tema Nº 2 Diseño curricular Bachillerato General Unificado

Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

El propósito del Bachillerato General Unificado es brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrollando en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

a. Fundamentos (Principios y fines donde se levanta el currículo)

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Bachillerato General Unificado con la finalidad de brindar una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios postsecundarios y para el mundo laboral y de emprendimiento.

(Morales (2013) señala que para que los estudiantes estén preparados para estos grandes desafíos, requerirán, como mínimo, ser capaces de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente (que implica poder expresarse por escrito con corrección y claridad), razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas, comprender su realidad natural y su realidad social, actuar como ciudadanos responsables de una sociedad democrática deliberativa y participativa, manejar sus emociones y sus relaciones sociales, cuidar de su salud y bienestar personal, llevar adelante formas de emprendimiento económico, social o cultural, y aprender por el resto de sus vidas.

Para hacer realidad dichos desafíos es necesario que todos los estudiantes adquieran aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales. Además, se ofrecerán asignaturas optativas que permitirán a los estudiantes profundizar en áreas científicas, y también se brindarán módulos adicionales que permitirán a otros estudiantes adquirir competencias laborales en distintas áreas profesionales.

Lo realmente importante es que la elección de una u otra opción de estudios no limitará las opciones futuras de los bachilleres: todos deberán estar preparados para la vida y para participar en una sociedad democrática, para

continuar con estudios superiores, y para formar parte del mundo laboral o de emprendimiento.

b. Elementos y nueva estructura del Bachillerato General Unificado

La propuesta del Bachillerato General Unificado contiene los siguientes elementos: El Bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que maneja para cada régimen escolar. Al año lectivo se lo puede distribuir por semestres o por años. El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, si bien los colegios pueden incluir horarios complementarios de acuerdo a sus necesidades específicas. El tronco común tiene 35 períodos de clase semanales al año. El desarrollo de la clase son de mínimo 40 minutos (Ministerio de Educación del Ecuador, (2011).

c. Malla curricular actualizada BGU

La propuesta para el bachillerato general unificado, está formada por una estructura curricular en la que se parte de un tronco común de aprendizajes básicos que todo bachiller debería dominar. Complementando el currículo común, los estudiantes tendrán la oportunidad de explorar su orientación vocacional a través de las asignaturas optativas o módulos técnicos.

Razón por la cual, se modificó el Bachillerato en Ciencias, tanto en su versión general como en sus versiones especializadas (Física y Matemática, Química y Biología, y Ciencias Sociales), y se propusieron varias asignaturas optativas en las cuales los bachilleres podrán profundizar su aprendizaje.

Paralelamente, se reformuló el currículo del actual Bachillerato Técnico, eliminando de él todas las asignaturas generales (que se sustituyeron por el tronco común del BGU), y adaptando a un nuevo formato los módulos correspondientes a los aprendizajes técnicos especializados (Morales, 2013).

Se puede indicar que las modificaciones realizadas al Bachillerato General Unificado por parte del Ministerio de Educación del Ecuador, tienen como única finalidad favorecer la educación de sus estudiantes y que exista igualdad de oportunidades para todos.

Tabla N°. 1 Malla Curricular del Bachillerato General Unificado

Asignatura	Primer año Horas	Segundo año Horas	Tercer año Horas
Física	4		
Química	4		
Física-Química		4	
Biología		4	
Historia y Ciencias Sociales	4	4	
Lengua y Literatura	4	4	4
Matemáticas	4	4	4
Idioma extranjero	5	5	5
Emprendimiento y gestión		2	2
Desarrollo del pensamiento filosófico	4		
Educación para la ciudadanía		4	3
Educación física	2	2	2
Educación artística	2	2	
Información aplicada a la educación	2		
Total	35	35	20
Horas a discreción de cada plantel (en el Bachillerato en Ciencias)	5	5	5
Horas adicionales al Bachillerato en Ciencias	0	0	15(optativas)
Horas adicionales al Bachillerato Técnico	10	10	25
Total Bachillerato en Ciencias	40	40	40
Total Bachillerato Técnico	45	45	45

Fuente: Ministerio de Educación Ecuador.

Tema N° 3: Propuesta Pedagógica BGU (modelo pedagógico constructivista humanístico-social)

Morales (2013), expone que para llegar a conseguir los objetivos propuestos en el bachillerato general unificado, es necesario realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en Bachillerato se ha dado con una visión tradicional de la educación, en la que el docente es la persona que posee el conocimiento y lo transmite a los estudiantes. En estos casos, el deber del estudiante es recibir la información, memorizarla y poder demostrar que la recuerda plasmando en una prueba.

La intención del nuevo Bachillerato es de romper con este esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no es, como indica el anterior modelo, un simple absorber y recordar conocimientos. Más bien, es una formación en conocimientos, procedimientos y actitudes. El aprendizaje, bajo este enfoque,

debe ser perdurable, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana. La propuesta se fundamenta en la construcción de “destrezas con criterios de desempeño” para desarrollar las habilidades cognitivas de los educandos aplicadas en diferentes realidades, y al realizar las evaluaciones demostrar los criterios de desempeño, la aplicación constante de valores en su práctica educativa.

Por este motivo es importante tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y perdurable ocurre cuando este conecta el nuevo aprendizaje con sus conocimientos previos. Adicionalmente, la sociedad contemporánea necesita una educación donde exista flexibilidad de los currículos que se adapten a la gran diversidad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana también diversa, y por último, a la diversidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el rol del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su principal función es definir objetivos de enseñanza-aprendizaje, para que de esta manera el estudiante pase a ser el protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

Para el Ministerio de Educación del Ecuador (2011), Las destrezas con criterio de desempeño expresan el saber hacer; con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, estableciendo relaciones con un determinado conocimiento teórico y con diferentes niveles de complejidad de los criterios de desempeño. Las destrezas se expresan respondiendo a siguientes interrogantes:

- ¿Qué debe saber hacer? Destreza
- ¿Qué debe saber? Conocimiento
- ¿Con qué grado de complejidad? Precisiones de profundidad.

Olivero (2010) señala que hace que se vea a la evaluación como un proceso continuo inherente a la tarea educativa, que permite al maestro darse cuenta de los logros y los errores en el proceso de aprendizaje, tanto del maestro como del alumno, y tomar los correctivos a tiempo (p. 6).

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen la principal referencia con la que cuentan los docentes para la elaboración de la planificación micro curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad.

TALLER Nº 4:

Tema 1: Modelos de Planificación por bloques de contenidos en los niveles de educación Ecuatoriana.

a. Planificación Curricular: concepto

Barriga, (2011) es de la opinión que para lograr establecer un concepto de Planificación Curricular se debe analizar por separado lo que significa currículo, planificación, así como el de diseño curricular, que se lo va a realizar a continuación mencionando a diferentes autores:

El currículo como proceso integral del proceso docente educativo implica un cambio radical en las estructuras de las instituciones y un profundo replanteamiento de los docentes en lo que concierna a su tarea pedagógico (Santander, Hoyos y Cabas, 2004).

El currículo es un proceso de construcción del conocimiento que se orienta al desarrollo de un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo, en la concreción de los objetivos educativos con su sistema de destrezas y conocimientos, a través del enfrentamiento ante situaciones y dificultades reales de la vida y de métodos participativos de aprendizaje, para conducir al estudiantado a lograr los desempeños que demanda el perfil de la educación básica y bachillerato (Equipo Técnico Ministerio de Educación Ecuador, 2009).

El currículo es un proceso educativo que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, permitiéndole rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano a formar (García y Addine, 2001).

El diseño curricular es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo. (Lazo y Castaño, 2001).

Según Ande-Egg- E 1989. “Planificar es la acción en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en unas acciones y actividades previstas de antemano con las que se pretende alcanzar determinados objetivos, habida cuenta de la limitación de los medios”.

Planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del Plan Curricular, en el cual están estructurados todos los componentes (campos). Los elementos que intervienen en el proceso educativo son: objetivos y/o competencias, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas, medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño (propuesta) de evaluación. Asimismo, en el proceso de Planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente (Flores, 2006).

Finalmente como resumen de lo antes expuesto, la planificación curricular es un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo, siendo exacto y claro sobre los alcances que tienen los docentes en el proceso de aprendizaje. Al ser flexible permite incorporar alguna modificación de tal forma que no haya una reconstrucción total de la planificación. AL momento de realizar la planificación es importante que el docente seleccione y diseñe las actividades más acordes de acuerdos a las situaciones de aprendizaje que haya identificado en sus alumnos (Araujo, 2009).

b. Características de la Planificación Curricular

Barriga (2011) se refiere a que todo proceso de planificación se define por los siguientes rasgos:

- Es un proceso completo, ya que abarca estructuralmente a todos los niveles, procesos, campos, elementos curriculares y sujetos que en ella intervienen.

- Busca la participación de los estudiantes y de la comunidad. En su diseño y desarrollo intervienen los profesores y autoridades de una determinada institución educativa.
- Es permanente, porque no es un proceso ocasional, estático, sino continuo que se desarrolla paralelo a todo el proceso educativo.
- Es flexible, porque se piensa que el plan curricular no es algo rígido ni inalterable sino que debe facilitar los cambios que el análisis del entorno o realidad del estudiante requieran.
- Es un proceso con objetivos, tareas concretas según el nivel, modalidad y especialidad educativa de acuerdo a las necesidades de la institución.
- Tiene en cuenta la aplicación de los principios de la administración, pedagógicos y del área curricular.
- Tiene en cuenta las características de la realidad educativa (p. 15).

Subtema N° 1.1: Fundamentos de la planificación micro curricular

Al ser la planificación un momento fundamental en el proceso pedagógico del aula, no es posible imaginar que un ingeniero o arquitecto construya un proyecto sin un plan detallado de acciones, de igual forma, cuando queremos generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar los mejores resultados.

La planificación no debe ser vista como un requisito exigido por las autoridades, ya que la planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la obtención de los objetivos educativos.

En lo que se refiere a la planificación didáctica, esta permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos los individuos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes.

Otro aspecto a tomar en cuenta de la planificación didáctica es la preparación del ambiente de aprendizaje que permite que los docentes diseñen situaciones en que las interacciones de los estudiantes surjan espontáneamente y el aprendizaje colaborativo pueda darse de mejor manera (MINEDUC, 2013).

Subtema N° 1.2: Niveles de concreción curricular

Niveles de concreción curricular		Instrumentos curriculares	Responsables
Primer Nivel Macro		Políticas educativas nacionales Reformas curriculares	Ministerio de Educación Concejo Nacional de Educación
Segundo Nivel Meso		Proyecto Educativo Institucional (PEI)	Institución Educativa
Tercer Nivel Micro	Primer subnivel	Planificación Curricular Anual	Docente o docentes de Área o Nivel
	Segundo subnivel	Planificación por Bloques Curriculares	Docente o docentes de Área o Nivel
	Tercer subnivel	Planificación por Bloques Curriculares Integrado	
		Planificación por Bloques Curriculares Integrado	Docente

a. Primer nivel.- Constituye la política trazada por el Estado a través del Ministerio de Educación, por eso se le considera de una forma más general. En este momento, los referentes de esta política se encuentran en la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, en la actualización y fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010 ... (Que) se realizó a partir de la evaluación del currículo de 1996, de la acumulación de experiencias de aula logradas en su aplicación, del estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, del criterio de especialistas y docentes ecuatorianos de la Educación General Básica en las áreas de Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, así como también en el Bachillerato General Unificado.

b. Segundo nivel.- La Ley y la actualización Curricular se concretan en el establecimiento educativo, en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), es decir, es el ajuste de la política nacional al contexto de cada institución. Son los docentes de cada escuela o colegio, quienes se encarga de concretar, según las condiciones de su institución: geográficas (Sierra, Costa, Amazonía, ciudad, campo, barrio urbano marginal), socioeconómicas de su alumnado y docentes, de jornada de trabajo, por la infraestructura con la que cuenta, por la capacitación del personal docente, por las nuevas visiones de la pedagogía, etc., en un Proyecto Educativo Institucional que será la guía de sus docentes y autoridades por un período de cuatro o cinco años.

c. Tercer nivel.- Los referentes curriculares nacionales, que se han adecuados a las condiciones institucionales en el PEI, deben utilizarse en el aula de clase mediante tres subniveles de concreción:

Primer subnivel: Programación Curricular Anual (PCA).

Segundo subnivel: Planificación por Bloques Curriculares (PBC); Planificación por Bloques Curriculares Integrado, para escuelas Unidocentes y Pluridocentes.

Tercer subnivel: Planificación de las Tareas de Aprendizaje (PTA).

Taller N° 5:

Subtema N° 1.3: ¿Qué es el proceso de aprendizaje?

Es un proceso **interactivo** en el que un **individuo** (con todas sus características psicológicas y físicas) interactúa con cierta **información nueva** (el contenido del aprendizaje) que se da en un **contexto**, a veces formal (la escuela) o informal (aprendizaje entre iguales, aprendizaje en el seno de la familia, aprendizaje en un contexto de ocio, etc.). Si bien el proceso de aprendizaje es individual en la mayoría de las veces, es el resultado de la **interacción con otros** lo que tiene importancia. Para que se logre dicho aprendizaje es de mucha importancia la **motivación** (Javier Simón, 2012).

a. Aprendizaje significativo y por repetición

Para Ausubel, (2009) “hay aprendizaje significativo si la tarea de aprendizaje puede relacionarse, de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra), con lo que al alumno ya sabe y si éste adopta la actitud de aprendizaje correspondiente para hacerlo así”.

En otras palabras, la definición quiere decir que el aprendizaje es significativo cuando puede incorporarse a las estructuras cognitivas que ya posee el sujeto, situación que requiere que el material sea significativo por sí mismo. O, repitiendo: un contenido de aprendizaje es significativo si se relaciona con conocimientos que ya posee el alumno.

El aprendizaje por repetición, a diferencia con el aprendizaje significativo, se da cuando la tarea del aprendizaje se compone de contenidos relacionados arbitrariamente, sin significado para el sujeto y que se interioriza al pie de la

letra, como lo que sucede en países latinoamericano como Argentina, Perú, Venezuela, Ecuador, Chile, etc. (p. 37).

b. Zona de desarrollo próximo

“La distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración de un compañero más capaz” (Vigotsky, 1978).

c. La teoría de Bruner en la educación

Aprendizaje por descubrimiento: Se debe motivar a los estudiantes para que ellos mismos descubran relaciones entre conceptos y construyan proposiciones.

Diálogo activo: El educador y el estudiante deben involucrarse en un diálogo activo.

Formato adecuado de la información: El educador debe encargarse de que la información con la que el estudiante interactúa esté en un formato apropiado para su estructura cognitiva.

Currículo espiral: El currículo debe organizarse de forma espiral, es decir, trabajando periódicamente los mismos contenidos, cada vez con mayor profundidad. Esto para que el estudiante continuamente modifique las representaciones mentales que ha venido construyendo.

Extrapolación y llenado de vacíos: La instrucción debe diseñarse para hacer énfasis en las habilidades de extrapolación y llenado de vacíos en los temas por parte del estudiante (García, 2006).

Subtema N° 1.4: La planificación y el aprendizaje como comprensión

¿Qué es la comprensión?

Comprender es la habilidad de pensar y actuar con flexibilidad a partir de lo que uno sabe. Aprender para la comprensión es como aprender un desempeño flexible, más parecido a mantener una buena conversación o ascender una montaña. “Aprender hechos puede ser un antecedente crucial para el aprendizaje para la comprensión, pero aprender hechos no es aprender para la comprensión” (MINEDUC, 2012)

a. Planificar según los cuatro niveles de comprensión

Los niveles de comprensión son cuatro: ingenua, de principiante, de aprendiz y de maestría.

Los desempeños de comprensión **ingenua** están basados en el conocimiento intuitivo. En estos desempeños los estudiantes no ven la relación entre lo que aprenden en la escuela y su vida. Son poco reflexivos. Tienden a realizar descripciones imaginativas pero incorrectas del proceso.

Los desempeños de comprensión de **principiantes**. Estos desempeños empiezan destacando algunos conceptos y estableciendo simples conexiones entre ellas, a menudo ensayadas.

Los desempeños de comprensión de **aprendiz** están basados en conocimientos y modos de pensar disciplinarios. La construcción del conocimiento se ve como una tarea compleja que sigue procedimientos usados por los expertos. Los desempeños, en este nivel, demuestran una expresión y comunicación de conocimiento flexible y adecuado.

Los desempeños de comprensión **de maestría** son integradores, creativos y críticos. Los alumnos pueden usar el conocimiento para reinterpretar y actuar en el mundo que los rodea. (Mansilla y Gardner, 1999).

Finalmente se puede decir que el marco de niveles de la comprensión constituye una herramienta conceptual para examinar la comprensión de los alumnos y planificar el proceso de aprendizaje de la mejor manera posible.

b. Progresión de categorías de desempeño

Las categorías de desempeño están diseñadas para fomentar la comprensión y son las siguientes:

Etapa de exploración: Son útiles para que el estudiante vea las conexiones entre el tópico generativo, sus propios intereses y experiencias previas. Adicionalmente ofrece tanto al docente como a los estudiantes, información acerca de lo que los alumnos ya saben y aquello que están interesados en aprender.

Etapa de Investigación guiada: Los estudiantes están involucrados en la utilización de ideas o modalidades de investigación que el docente considera centrales para la comprensión de metas identificadas.

Proyecto final de síntesis: Manifiestan claramente el dominio que tienen los estudiantes de las metas de comprensión establecidas.

Las actividades son desempeños de comprensión sólo si desarrollan y demuestran notoriamente la comprensión, por parte de los estudiantes. Los docentes no tienen la necesidad de diseñar proyectos complejos con el fin de enseñar para la comprensión (Stone, 1999, p. 21).

c. Diversa demanda cognitiva de las Actividades

Actividades con alta demanda cognitiva: Son de alta demanda cognitiva cuando la actividad requiere que los alumnos piensen flexiblemente y apunta a construir conocimiento y habilidades y es desafiante. Ejemplo: Escribir un cuento corto.

Actividades con media demanda cognitiva: En el medio están los matices. Ejemplo: Recomendar por escrito una novela.

Actividades con baja demanda cognitiva: Si la actividad es rutinaria, solo demanda recordar información fragmentada, es sencilla y poco desafiante. Ejemplo: Completar lagunas en frases incompletas (MINEDUC, 2012).

TALLER Nº 6:

Subtema Nº 1.5: Etapas del micro diseño curricular

Etapa Nº 1: Revisión de los estándares

En la etapa inicial se recomienda inspeccionar los siguientes estándares:

Estándares de Gestión Escolar: La atención se encuentra centrada en la dimensión pedagógica curricular, proceso gestión del aprendizaje. Estándar 19: “Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos”.

El trabajo colaborativo se desarrollará en tres instancias: entre profesores del año, docentes del área y en junta de curso. Se recomienda registrar la asistencia de cada reunión, así como enviar el respectivo informe de actividades a la autoridad correspondiente.

Los docentes elaboran la planificación del Primer subnivel de concreción curricular (Programación Curricular Anual PCA). Esta planificación es autorizada por el área respectiva y aprobada por la Junta de Curso, en la que la planificación adquiere matices interdisciplinarios (p. 15).

a. Estándares de Desempeño Profesional Docente:

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Dimensión B. Gestión del Aprendizaje. Estándar general

B. 1. El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.

B. 1. 1. Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.

B. 1. 2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.

B. 1. 3. Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

B. 1. 4. Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

B. 1. 5. Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.

Los estándares de gestión del Aprendizaje se aplican en los tres subniveles de concreción curricular: Programación Curricular Anual (PCA); Planificación por Bloques Curriculares (PBC) y Planificación de las Tareas de Aprendizaje (PTA).

Es bueno tomar en cuenta siempre evidenciar la aplicación de cada uno de los estándares de planificación curricular, mediante registros, informes, documentos, formatos, etc. (MINEDUC, Estándares de calidad educativa, 2012).

Etapa 2: Implementación de los estándares

a. Programación Curricular Anual (PCA). Está formada por la siguiente estructura:

1. Datos informativos

2. Cálculo general del tiempo: Para obtener el número de horas lectivas del año, multiplique el número de horas semanales (carga horaria) por el número total de semanas clase (37 semanas). Estas horas serán distribuidas en los seis bloques curriculares.

3. Objetivos

3.1. Objetivos del Área: En el caso del Bachillerato General Unificado, los objetivos se encuentran en los lineamientos de cada asignatura. Las áreas que no disponen de esta información deberán construir los objetivos del área en función del perfil de salida del Bachillerato General Unificado.

3.2. Perfil de Salida Bachillerato General Unificado: Transcribir el perfil de salida del Bachillerato General Unificado.

3.3. Perfil del Área: Transcribir el perfil de salida del área respectiva. Construir el perfil de salida en las áreas que no disponen del mismo.

3.4. Objetivos Educativos del Año: Transcribir los objetivos educativos del año respectivo. Formular los objetivos educativos del año en las asignaturas que no disponen del mismo.

4. Eje curricular integrador: Reproducir según el nivel. Construir el eje curricular integrador en las áreas que no disponen del mismo.

5. Relación entre los componentes curriculares

5.1. Bloques Curriculares (6 bloques): Escriba el título del bloque con el número respectivo.

5.2. Ejes de Aprendizaje: Transcribir.

5.3. Destrezas con criterios de desempeño: Transcribir las destrezas, del Programación Curricular Anual, que correspondan a cada bloque curricular.

5.4. Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje

5.4.1. Estrategias Metodológicas: Tomar como referente las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje. Estas estrategias deben ser constructivistas y enmarcadas en la Pedagogía Crítica y en el Aprendizaje para la Comprensión.

5.4.2. Recursos Didácticos: Debe constar lo que se utilizará para las planificaciones de las Tareas de Aprendizaje: recursos materiales, técnicos, etc.

5.5. Períodos: Asigne los períodos para cada bloque, los que sumados deben coincidir con el total de horas para el año (Cfr. Malla curricular).

6. Evaluación para el aprendizaje

6.1. Indicadores esenciales de evaluación: Transcribir los indicadores esenciales de evaluación del Bachillerato General Unificado. En las asignaturas que no se dispone de indicadores, se debe construir en función de las destrezas con criterios de desempeño y de los estándares de aprendizaje.

7. Bibliografía: Para la citación bibliográfica utilice una de las normas disponibles, por ejemplo la norma APA.

8. Observaciones: este es un espacio reservado para el Director de área, Vicerrector(a), Subdirector(a), Líder docente, etc.

9. Créditos:

9.1. Elaboración: Escribir el o los nombres de los docentes autores de la planificación. El documento debe contener firma y fecha de entrega.

9.2. Validación: Debe constar el nombre del Director(a) de área, su firma y fecha de validación en la respectiva área.

9.3. Aprobación: Constará el nombre de la autoridad que aprueba el documento curricular, con su firma y fecha de aprobación.

Para la elaboración correcta de este programa se debe tomar como referente el Currículo Nacional (Primer Nivel de Concreción) y todos los insumos básicos para la planificación micro curricular (MINEDUC, 2012, p. 18).

b. Planificación por Bloques Curriculares (PBC)

Según el Oficio Circular del Ministerio de Educación con número 067-VGE-2012, se debe planificar 6 bloques curriculares, de los cuales, 3 bloques curriculares se aplican en el primer quimestre y los 3 restantes en el segundo quimestre.

Los Bloques Curriculares están formados por varias destrezas con criterios de desempeño, es decir, aquellos núcleos esenciales de habilidades o destrezas, conocimientos y valores con un grado de complejidad determinado, requeridos para el desempeño eficiente de tareas (Forgas, 2003).

La Planificación por Bloques Curriculares (PBC) esta estructura de la siguiente manera:

1. Datos informativos:

1.1. Nivel: Educación General Básica o Bachillerato.

1.2. Área.

1.3. Asignatura.

1.4. Año Bachillerato General Unificado.

1.5. Grupos/paralelos.

1.6. Docente(s): Incluir los nombres del o los docentes responsables de la planificación.

1.7. Eje transversal: Referente a Bachillerato General Unificado.

1.8. Eje curricular integrador: Reproducir la Programación Curricular Anual.

1.9. Eje de aprendizaje: Transcríbalos la Programación Curricular Anual.

1.10. Bloque Curricular: Transcriba el número y el título.

1.11. Objetivos educativos específicos: Tomar como referente los objetivos de los textos del estudiante o el docente los diseñará de acuerdo a los del año y del área.

1.12. Fecha de inicio: consulte en la institución.

1.13. Fecha de término: consulte en la institución.

2. Relación entre los componentes curriculares

2.1. Destrezas con criterios de desempeño: Transcríbalas de la Programación Curricular Anual (PAC).

2.2. Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.

2.2.1. Estrategias metodológicas – desempeños de comprensión. Tomar como referente las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje que corresponde al bloque curricular.

2.2.2. Recursos didácticos: Detallar los recursos a utilizar.

2.3. Evaluación

2.3.1. Indicadores esenciales de evaluación: Seleccione los que correspondan a las destrezas con criterios de desempeño del bloque.

2.3.2. Técnicas e Instrumentos: Seleccione la(s) técnica(s) y sus respectivo(s) instrumentos más adecuados para evaluar el aprendizaje.

3. Bibliografía: Básica para el docente y el estudiante.

4. Créditos:

4.1. Elaboración: por el docente o docentes.

4.2. Validación: por el Director del Área.

4.3. Aprobación: por la autoridad.

c. Planificación de las Tareas de Aprendizaje (PTA).

De los tres instrumentos didácticos, en donde mayor peso tiene el docente es en la **Planificación de las Tareas de Aprendizaje**, pues en ella puede expresar su creatividad a la vez que manifiesta el grado de dominio tanto del área del saber, como de las teorías pedagógicas. En las tareas de aprendizaje se evidencia la aplicación de los estándares de aprendizaje y en ella se define el nivel de calidad educativa que oferta la institución.

Por la importancia que implica la Planificación de las tareas de aprendizaje a continuación se expondrán algunos conceptos que van a ser de mucha utilidad para el docente:

La cognición situada.

Díaz (2003) destaca la importancia de la actividad y el contexto para el aprendizaje y reconoce que el aprendizaje escolar es, ante todo, un proceso de enculturación en el cual los estudiantes se integran gradualmente a una comunidad o cultura de prácticas sociales. En esta misma dirección, se comparte la idea de que aprender y hacer son acciones inseparables. Y en consecuencia, los alumnos deben aprender en el contexto pertinente.

Estrategias de la enseñanza situada

El aprendizaje experiencial y situado se enfoca en la construcción del conocimiento en contextos reales, en el desarrollo de capacidades reflexivas, críticas y en el pensamiento de alto nivel, así como en la participación en las prácticas sociales auténticas de la comunidad, y son las siguientes:

Aprendizaje centrado en la solución de problemas auténticos.

Análisis de casos.

Método de proyectos.

Prácticas situadas o aprendizaje en escenarios reales.

Aprendizaje en el servicio.

Trabajo en equipos cooperativos.

Ejercicios, demostraciones y simulaciones situadas.

Aprendizaje mediado por las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Estructura de la Planificación de las Tareas de Aprendizaje (Plan de clase)

1. Datos informativos.

2. Relación entre los componentes curriculares:

2.1. Destrezas con criterios de desempeño: Transcribir las destrezas con criterios de desempeño del bloque curricular respectivo.

2.2. Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje:

2.2.1. Estrategias metodológicas-desempeños de comprensión: Las tareas de aprendizaje deben ser planteadas en términos de desempeños de comprensión, debidamente graduados, hasta formular tareas de alta demanda cognitiva.

Este componente curricular sigue un proceso didáctico de tres momentos:

a) Anticipación: En esta fase se activan los conocimientos previos y se procura provocar un desequilibrio cognitivo. El mismo que se consigue mediante la aplicación de tres categorías fundamentales:

La situación del problema: se define como un estado de tensión intelectual que se produce en el estudiante al enfrentarse a una contradicción de contenido de la enseñanza, que para él en ese momento resulta inexplicable con los conocimientos que posee acerca del objeto de estudio. La situación problemática la crea el maestro al revelar a los estudiantes la contradicción.

El problema docente: el estudiante formula el problema docente en forma interrogativa, es el que guía la búsqueda, por lo cual, en la propia contradicción existe un problema implícitamente.

El descubrimiento del nuevo conocimiento se realiza mediante diversas actividades, de carácter problémico, que se desprenden del propio problema docente. Son las tareas y preguntas problémicas que forman categorías de la enseñanza problémica. (Morales, 2007)

b) Construcción del conocimiento: En esta etapa se evalúan evidencias de lo que se está aprendiendo a través de la práctica, se revisan las expectativas o surgen nuevas, se enfoca en lo importante de la clase, se monitorea el pensamiento personal, se realizan inferencias sobre el material, se establecen relaciones personales y se formulan y aclaran inquietudes (MEC, 2009).

c) Consolidación: Al finiquitar, los docentes ofrecen oportunidades a los estudiantes para reflexionar sobre lo que han aprendido y sobre el significado que tiene para ellos, en qué medida pueden estos nuevos conocimientos ayudar a cambiar su forma de pensar y cómo pueden utilizarlos. En esta fase se resumen, interpretan, comprueban y comparten las ideas principales; se elaboran propuestas personales y se aclaran preguntas adicionales (MEC, 2009).

Para desarrollar este proceso didáctico, el docente puede aplicar el modelo que considere más adecuado. Por ejemplo, el Ciclo del aprendizaje; la Anticipación, Construcción del conocimiento y Consolidación; la Exploración, Investigación guiada y Proyecto de síntesis, etc.

2.2.2. Recursos didácticos: Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía.

3. Evaluación

3.1. Indicadores esenciales de evaluación: Seleccionar los indicadores que correspondan a la destreza con criterios de desempeño.

3.2. Criterios de evaluación: Los indicadores esenciales de evaluación vienen dados por el Ministerio de Educación, y en muchas ocasiones, resultan ser muy amplios, por lo que es necesario desglosar el indicador en varios criterios de evaluación.

3.3. Técnica / Instrumento: Seleccione la(s) técnica(s) y su respectivo instrumento que sea el más adecuado para evaluar el aprendizaje.

4. Bibliografía: del docente y del estudiante.

5. Créditos: Elaboración, validación y aprobación.

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

La capacitadora para el curso de formación sobre "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación" es María Dolores Puente Vela. Licenciada en ciencias de la educación mención educación infantil, con experiencia en manejo de niños y adultos, ha realizado cursos y actualmente se encuentra realizando una maestría en gerencia y liderazgo educacional en la UTPL.

Como directora de un centro infantil, posee buenas relaciones interpersonales, capacidad de liderazgo, alto sentido de responsabilidad y justicia.

Capacitaciones realizadas en:

Licenciada en Ciencias de la educación: Mención Educación Infantil - UTPL (julio 2010)

Taller "Estrategias de creatividad para profesores y estudiantes" - Universidad San Francisco de Quito, Grupo Ideas. (22 marzo 2011)

Taller "Estrategias para una planificación efectiva y versátil dentro del aula" - Universidad San Francisco de Quito, Grupo Ideas. (28 abril 2011)

Taller "Psicomotor y gimnasia cerebral"- Internacional de asesoría educativa (28 enero 2012)

Taller en "Planificación curricular basada en competencia" – Universidad San Francisco de Quito, Grupo Ideas. (18 agosto 2012)

Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional – UTPL, (en curso promoción febrero 2014)

4.5.3. Metodología.

El trabajo realizado, referente al curso de formación sobre "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación", con los docentes de bachillerato

de la unidad educativa particular “Santa Ana”, permitirá determinar aspectos que requieren mayor atención; y, deberán ser tomados en cuenta para facilitar los aprendizajes de los alumnos, transmitidos por sus docentes.

Metodológicamente el trabajo constituye un estudio exploratorio porque está basado en fuentes bibliográficas e investigaciones realizadas inherentes con el tema; es descriptivo porque se fundamenta en el análisis del tema y explicativo porque tiende a la comprobación de la hipótesis planteada. Utilizando metodologías que posibiliten un cambio adaptado a las actuales demandas de la sociedad, en las que la escuela y el currículo se conviertan en motores de un cambio social.

El curso va a ser desarrollado de acuerdo al cronograma presentado a continuación:

Objetivos	Metas	Cronograma	Metodología	Evaluación
<p>Potenciar en los docentes la metodología de enseñanza del Bachillerato General Unificado con los principios epistemológicos y pedagógicos constantes en el nuevo currículo de bachillerato implementado por el Ministerio de Educación.</p> <p>Analizar las funciones y propósitos del bachillerato general unificado en el país.</p>	<p>Docentes que aplican para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, nuevas tecnologías de la comunicación.</p> <p>Docentes que aplican técnicas como el aprendizaje cooperativo.</p>	<p>TALLER N° 1: Bienvenida. Introducción: Video “Ser Excelentes”, presentada por el Lcdo. Miguel Ángel Cornejo y Rosas. (CD.) Tema N° 1: Particularidades de un bachillerato que forme al individuo para la vida. Tema N° 2: Modelo de bachiller que las instituciones educativas requieren formar y la sociedad aspira tener. Tema N° 3: Incorporación de las Tics como apoyo a los docentes. Tema N° 4: Análisis del Bachillerato en el Ecuador. Subtema N° 4.1: Reflexión sobre lo que acontece en bachillerato. Subtema N° 4.2: Clases de bachillerato. Subtema N° 4.3: Efectos del bachillerato.</p> <p>TALLER N° 2: Tema N° 1: Bachillerato General Unificado característica y justificación. Tema N° 2: Plan Decenal de Educación y el bachillerato general Unificado (BGU). Tema N° 3: Variables independientes (instrumentos de evaluación) y Variables dependientes (destrezas con criterio de desempeño). Subtema N° 3.1. Variables Independientes (instrumentos de evaluación). Evaluación educativa. a. Criterios de evaluación. b. Modelos de evaluación. c. Técnicas de evaluación y sus tipos. d. Instrumentos de evaluación. Subtema 3.2: Variables Dependientes (destrezas con criterio de desempeño). La educación en el Ecuador. a. Educación preprimaria. b. Educación primaria. c. Educación secundaria. d. Educación superior.</p>	<p>Taller con temas para la capacitación de forma modular que incluyan trabajos a ser desarrollados de manera individual y grupal</p> <p>Talleres que fomenten el trabajo participativo de cada uno de los participantes.</p>	<p>Se aplicarán evaluaciones a la finalización de cada taller en los que se incluirá dominio, habilidades pedagógicas, profundidad de contenidos, objetivos, material, entre otros.</p> <p>La evaluación se realizará a través de tres modalidades que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, evaluación por pares y coevaluación.</p> <p>La autoevaluación es la evaluación que el docente realiza a la terminación de cada seminario taller sobre su trabajo y desempeño.</p>

<p>Evaluar las variables tanto dependientes como independientes y analizar como intervienen en el desarrollo del bachillerato general unificado BGU.</p>	<p>Docentes que reconocen en la realización de cursos de formación en un medio para estar preparados de forma adecuada para los retos.</p>	<p>TALLER N° 3: Tema N° 1: El Currículo. Tema N° 2 Diseño curricular del BGU. a. Fundamentos (Principios y fines donde se levanta el currículo). b. Elementos y nueva estructura del BGU. c. Mallas Curriculares actualizada BGU. Tema N° 3: Propuesta Pedagógica BGU. (modelo pedagógico constructivista, humanístico-social).</p>		<p>La evaluación por pares es la evaluación que realizan los mismos docentes del grupo de capacitación, sobre el conjunto de las actividades de los temas del seminario taller.</p>
<p>Trabajar en equipo con actitud colaboradora para lograr objetivos comunes en un ambiente efectivo.</p>	<p>Docentes con capacidad de realizar planificaciones dignas de un profesional.</p>	<p>TALLER N° 4: Tema N° 1: Modelos de Planificación por bloques de contenidos en los niveles de educación Ecuatoriana. a. Planificación Curricular: concepto. b. Características de la Planificación Curricular. Subtema N° 1.1: Fundamentos de planificación micro curricular. Subtema N° 1.2: Niveles de concreción curricular. a. Primer nivel. b. segundo nivel. c. tercer nivel.</p>	<p>Talleres explicativos, de interactivo, lluvia ideas,</p>	<p>La coevaluación es la que realizará el director de la unidad educativa, referente al componente de cumplimiento de actividades del seminario taller.</p>
<p>Desarrollar herramientas para resolver problemas y tomar decisiones para la concreción de sus propios proyectos.</p>	<p>Docentes que ven la forma de mejora continua, para conseguir llegar al camino a la excelencia.</p>	<p>TALLER N° 5: Subtema N° 1.3: ¿Qué es el proceso de aprendizaje? a. Aprendizaje significativo y por repetición b. Zona de desarrollo próximo. c. La teoría de Bruner en la Educación. Subtema N° 1.4: La planificación y el aprendizaje como comprensión. ¿Qué es la comprensión? a. Planificación según los cuatro niveles de comprensión. b. Progresión de categorías de desempeño. c. Diversa demanda cognitiva de las Actividades.</p>		
<p>Conocer y aplicar estrategias para</p>	<p>Docentes bien capacitados en</p>	<p>TALLER N° 6: Subtema N° 1.5 Etapas del micro diseño curricular. Etapa N° 1: Revisión de los estándares</p>		

<p>emprender con base en la formulación de metas adecuadamente diseñadas, para la identificación y organización de recursos.</p>	<p>técnicas de creación y utilización de recursos didácticos, con la utilización de materiales disponibles en el medio y bajo la mirada de la individualidad y necesidad de cada estudiante.</p>	<p>a. Estándares de Desempeño Profesional Docente. Etapa N° 2: Implementación de los estándares. a. Programación curricular anual (PCA). b. Planificación por Bloques Curriculares (PBC). c. Planificación de las Tareas de Aprendizaje (PTA). Clausura del curso y entrega de certificados.</p>		
--	--	---	--	--

Elaborado por: María Dolores Puente V.

4.5.4. Evaluación

La evaluación será realizada a través de tres modalidades que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, evaluación por pares y coevaluación.

-La autoevaluación es la evaluación que el docente realiza a la terminación de cada seminario taller sobre su trabajo y desempeño.

-La evaluación por pares es la evaluación que realizan los mismos docentes del grupo de capacitación, sobre el conjunto de las actividades de los temas del seminario taller.

-La coevaluación es la que realizará el director de la unidad educativa, referente al componente de cumplimiento de actividades del seminario taller.

También se realizará evaluaciones mediante exposiciones de los temas que se les asigne, lo importante es que los docentes sean quienes vayan construyendo su aprendizaje, el propósito es poder hacer el curso lo mas interactivo posible y de esta manera conseguir información de calidad para el trabajo del Bachillerato General Unificado.

Se procederá a la aplicación de evaluaciones a la finalización de cada taller en los que se incluirán: dominio, habilidades pedagógicas, profundidad de contenidos, objetivos, material, entre otros.

Para finalizar es importante tener presente las palabras de Oliver Wendell Colmes: “Lo grande en este mundo no es tanto en donde estamos, sino en qué dirección nos estamos moviendo”.

4.6 Duración del curso

La duración del presente curso es de 60 horas distribuidas en 6 semanas, distribuidas de la siguiente manera: 2 horas los días viernes, (12 horas) y 8 horas los días sábados (48 horas), se lo realizará de esta forma ya que los docentes en las encuestas realizadas indican que prefieren recibir los cursos los fines de semana.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse:

FASE 1: DIAGNÓSTICO												
ACTIVIDADES	Enero 2014				Febrero 2014				Marzo 2014			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Socialización a los actores involucrados en el proceso educativo de los resultados encontrados en la investigación aplicada y de las recomendaciones realizadas con el propósito de realizar la capacitación que los docentes de bachillerato han solicitado a través de las encuestas llenadas.	■											
Presentación de propuesta de intervención por parte del investigador al Rector del plantel, a fin de obtener la aceptación y el visto bueno respectivo	■											
Conformación del equipo interventor que estará a cargo de velar por el cumplimiento de las actividades que integran el curso de capacitación.		■	■	■								
Selección de material y documentos para el desarrollo de seminarios a impartir a los docentes de bachillerato.							■	■	■			
Planificación de temas sobre el BGU, para las jornadas de capacitación de los actores involucrados.							■	■	■			
Selección de estrategias de trabajo para la capacitación. Dinámicas grupales como talleres, reuniones, foros, mesas redondas etc.										■	■	■
Socializar la propuesta con autoridades, Rector y docentes de bachillerato.												■
Selección de estrategias de trabajo para la capacitación.									■	■	■	■

Elaborado por: María Dolores Puente Vela

FASE 2: CAPACITACIÓN																
ACTIVIDADES	Marzo 2014				Abril 2014				Abril 2014				Mayo 2014			
	21	22	28	29	4	5	11	12	25	26			9	10		
Seminario Taller de capacitación: “Incrementar el conocimiento y desarrollo de capacidades, entre los docentes sobre el Bachillerato General Unificado, mediante la formación tanto presencial como virtual.																
Seminario Taller de capacitación: “Principales funciones y propósitos del bachillerato general unificado en el país”.																
Seminario Taller de capacitación: “Las variables tanto dependientes como independientes y analizar como intervienen en el desarrollo del bachillerato general unificado BGU”.																
Seminario Taller de capacitación: “Técnicas para trabajar en equipo con actitud colaboradora para lograr objetivos comunes en un ambiente efectivo”.																
Seminario Taller de capacitación: “Desarrollo de herramientas para resolver problemas y tomar decisiones para la concreción de sus propios proyectos”.																
Seminario Taller de capacitación: Conocimiento y aplicación de estrategias para emprender con base en la formulación de metas adecuadamente diseñadas, para la identificación y organización de recursos																

Elaborado por: María Dolores Puente Vela

FASE 3: APLICACIÓN MONITOREO								
ACTIVIDADES	Sept. 2014				Octubre 2014			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Incitación a las autoridades de la Unidad educativa así como a sus docentes a capacitarse constantemente, e incluso optar por una maestría o doctorado.								
Entrego constantemente a la Institución educativa, material para capacitación contante para su personal.								
Diseño de material que pueda incentivar a los profesores a ser los capacitadores de sus compañeros.								
Compromiso conjunto con Ministerio de Educación, Unidad educativa y docentes en la capacitación constante.								

Elaborado por: María Dolores Puente Vela

FASE 4: EVALUACIÓN E INFORME								
ACTIVIDADES	Mayo 2014				Junio 2014			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Procesamiento de la información de resultados								
Redacción del informe final de la experiencia y formulación de recomendaciones para aplicaciones futuras.								
Se entrega como referencia el informe final como base experimental del seminario taller sobre "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación" y se invita a realizar nuevas propuestas de mejoramiento educativo a través de la capacitación de su personal.								

Elaborado por: María Dolores Puente Vela

CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR

SEMINARIO TALLER N° 1

Duración: 2 días

Fecha: 21 y 22 de marzo de 2014

Nombre del curso: "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación"

Objetivo: Potenciar en los docentes la metodología de enseñanza del Bachillerato General Unificado con los principios epistemológicos y pedagógicos constantes en el nuevo currículo de bachillerato implementado por el Ministerio de Educación.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPAN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Viernes 21 marzo 2014	14h00 A	Bienvenida.	Inauguración del Seminario taller.	Rector. Instructor	Marcadores	Proyecto
	16h00	Introducción: "Ser Excelentes" Tema N° 1: Particularidades de un bachillerato que forme al individuo para la vida.	Video exhibido por el Lic. Miguel Ángel Cornejo.	Instructor	Masking CD Video de motivación.	Cronograma actividades de los temas del taller.
Sábado 22 marzo 2014	8h00 A	Tema N° 2: Modelo de bachiller que las instituciones educativas requieren formar y la sociedad aspira tener.	Socialización y Conformación de grupos de trabajo. Entrega de materiales.	Equipos de trabajo con los Docentes	Computador Proyector Lana Pizarra	Asistencia y puntualidad de los participantes.
	Y	Tema N° 3: Incorporación de las Tics como apoyo a los docentes.	Dinámica de presentación El ovillo.		Computador CD	Trabajos desarrollados en forma individual y grupal.
	14h00 A	Tema N° 4: Análisis del Bachillerato en el Ecuador. Subtema N° 4.1: Reflexión sobre lo que acontece en bachillerato. Subtema N° 4.2: Clases de bachillerato. Subtema N° 4.3: Efectos del bachillerato.	Explicación sobre la metodología a utilizar. Exposición sobre cada tema, a través de Diapositivas. Análisis y discusión sobre cada tema por parte de los grupos de docentes. Exposición de las conclusiones de cada tema, donde los relatores las dan a conocer.		Proyector Pliego papel Marcadores Copias Carpeta Lápiz	
	18h00					

Elaborado por: María Dolores Puente V.

SEMINARIO TALLER N° 2

Duración: 2 días

Fecha: 28 y 29 de marzo de 2014

Nombre del curso: "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación"
 Objetivo: Analizar las funciones y propósitos del bachillerato general unificado en el país.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPAN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Viernes 28 marzo 2014	14h00 A	Tema N° 1: BGU. característica y justificación	Exposición sobre cada tema, a través de	Instructor	Pizarra	Proyecto
	16h00	Tema N° 2: Plan Decenal de Educación y BGU.	Diapositivas. Análisis y discusión sobre cada	Equipos de trabajo con los Docentes.	Computador CD Proyector Pliego papel Marcadores Copias Carpeta Lápiz	Cronograma actividades de los temas del taller. Asistencia y puntualidad de los participantes.
Sábado 29 marzo 2014	8h00 A	Tema N° 3: Variables independientes (instrumentos de evaluación) y	tema por parte de los grupos de docentes.			
	12h00 Y	Variables dependientes (destrezas con criterio de desempeño).	Dinámica la canasta revuelta.			Trabajos desarrollados en forma individual y grupal.
	14h00 A	Subtema N° 3.1. Variables Independientes (instrumentos de evaluación). Evaluación educativa.				
	18h00	a. Criterios de evaluación. b. Modelos de evaluación. c. Técnicas de evaluación y sus tipos. d. Instrumentos de evaluación. Subtema 3.2: Variables Dependientes (destrezas con criterio de desempeño). La educación en el Ecuador. a. preprimaria. b. primaria. c. secundaria. d. superior.	Exposición de las conclusiones de cada tema, donde los relatores las dan a conocer.			

Elaborado por: María Dolores Puente V.

SEMINARIO TALLER N° 3

Duración: 2 días

Fecha: 4 y 5 de abril de 2014

Nombre del curso: "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación"

Objetivo: Evaluar las variables tanto dependientes como independientes y analizar como intervienen en el desarrollo del bachillerato general unificado BGU.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPAN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Viernes 4 abril 2014	14h00 A	Tema N° 1: El Currículo.	Exposición sobre cada tema, a través de Diapositivas.	Instructor.	Pizarra	Proyecto
	16h00	Tema N° 2 Diseño curricular del BGU.	Análisis y discusión sobre cada tema por parte de los grupos de docentes.	Equipos de trabajo con los Docentes.	Computador CD Proyector Pliego papel Marcadores Copias Carpeta Lápiz Hojas A4 de colores	Cronograma actividades de los temas del taller.
Sábado 5 abril 2014	8h00 A	a. Fundamentos (Principios y fines donde se levanta el currículo).	Exposición de las conclusiones de cada tema, donde los relatores las dan a conocer.			Asistencia y puntualidad de los participantes.
	Y					
	14h00 A	b. Elementos y nueva estructura del BGU.	Dinámica los avioncitos.- Consiste en reflexionar sobre un tema en particular. Luego deberán hacer un avioncito de papel y escribirá en las alas su conclusión. Se arrojarán los aviones. La idea está en que cada uno que recibe un avioncito, lo lea y lo vuelva a arrojar, así todos los miembros del grupo tendrán la oportunidad de leer las opiniones de los demás.			Trabajos desarrollados en forma individual y grupal.
	18h00	c. Mallas Curriculares actualizada BGU. Tema N° 3: Propuesta Pedagógica BGU (modelo pedagógico constructivista, humanístico-social).				

Elaborado por: María Dolores Puente V.

SEMINARIO TALLER N° 4

Duración: 2 días

Fecha: 11 y 12 de abril de 2014

Nombre del curso: "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación"

Objetivo: Trabajar en equipo con actitud colaboradora para lograr objetivos comunes en un ambiente efectivo.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPAN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Viernes 11 abril 2014	14h00 A	Tema N° 1: Modelos de Planificación por bloques de contenidos en los niveles de educación Ecuatoriana.	Exposición sobre cada tema, a través de Diapositivas.	Instructor Equipos de trabajo con los Docentes.	Pizarra Computador CD Proyector Pliego papel Marcadores Copias Carpeta Lápiz	Proyecto
	16h00					Cronograma actividades de los temas del taller.
Sábado 12 abril 2014	8h00 A	a. Planificación Curricular: concepto.	Análisis y discusión sobre cada tema por parte de los grupos de docentes.			Asistencia y puntualidad de los participantes.
	Y					
	14h00 A	b. Características de la Planificación Curricular.	Exposición de las conclusiones de cada tema, donde los relatores las dan a conocer.			Trabajos desarrollados en forma individual y grupal.
	18h00	Subtema N° 1.1: Fundamentos de planificación micro curricular.				
		Subtema N° 1.2: Niveles de concreción curricular.	Técnica de TORBELLINO DE IDEAS debe ordenar el intercambio de ideas y si hace falta, utilizar preguntas que estimulen la creatividad del grupo.			
		a. Primer nivel b. segundo nivel c. tercer nivel				

Elaborado por: María Dolores Puente V.

SEMINARIO TALLER Nº 5

Duración: 2 días

Fecha: 25 y 26 de abril de 2014

Nombre del curso: "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación"

Objetivo: Desarrollar herramientas para resolver problemas y tomar decisiones para la concreción de sus propios proyectos.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPAN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Viernes 25 abril 2014	14h00	Subtema Nº 1.3: ¿Qué es el proceso de aprendizaje?	Exposición sobre cada tema, a través de Diapositivas.	Instructor	Pizarra Computador CD	Proyecto
	A					
Sábado 26 Abril 2014	16h00	a. Aprendizaje significativo y por repetición.	Análisis y discusión sobre cada tema por parte de los grupos de docentes.	Equipos de trabajo con los Docentes.	Proyector Pliego papel Marcadores Copias Carpeta Lápiz	Cronograma actividades de los temas del taller.
	8h00	b. Zona de desarrollo próximo.				
	A	c. La teoría de Bruner en la Educación.				
	12h00	Subtema Nº 1.4: La planificación y el aprendizaje como comprensión. ¿Qué es la comprensión?	Exposición de las conclusiones de cada tema, donde los relatores las dan a conocer.			
	Y					
14h00	a. Planificación según los cuatro niveles de comprensión.	Dinámica REFRANES Se reparten tarjetas con fragmentos de refranes populares (la primera parte en una tarjeta, la segunda en otra) se reparten y el coordinador pide que encuentren a la persona que tiene la segunda parte del refrán.				
18h00	b. Progresión de categorías de desempeño.					
	c. Diversa demanda cognitiva de las Actividades.					
						Asistencia y puntualidad de los participantes.
						Trabajos desarrollados en forma individual y grupal.

Elaborado por: María Dolores Puente V.

SEMINARIO TALLER N° 6

Duración: 2 días

Fecha: 9 y 10 de mayo de 2014

Nombre del curso: "Principios Epistemológicos y Pedagógicos para la Metodología de Enseñanza del Bachillerato General Unificado, según el nuevo Currículo de Bachillerato implementado por el Ministerio de Educación"

Objetivo: Conocer y aplicar estrategias para emprender con base en la formulación de metas adecuadamente diseñadas, la identificación y organización de recursos.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPAN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Viernes 9 mayo 2014	14h00 A	Subtema N° 1.5 Etapas del micro diseño curricular.	Exposición sobre cada tema, con Diapositivas.	Rector. Instructor	Pizarra Computador CD	Cronograma actividades de los temas del taller.
	16h00	Etapa N° 1: Revisión de los estándares.	Análisis y discusión sobre cada	Equipos de trabajo con los Docentes.	Proyector Pliego papel Marcadores. Copias. Carpeta. Lápiz.	Asistencia y puntualidad de los participantes.
Sábado 10 mayo 2014	8h00 A	a. Estándares de Desempeño Profesional Docente.	tema por parte de los grupos de docentes.		Muñeco de cartón. Certificado.	Trabajos desarrollados en forma individual y grupal.
	12h00		Recopilación y lectura de las conclusiones y recomendacio nes generales del taller.			Evaluación final visualizada y participativa con muñeco.
	Y					
	14h00 A	Etapa N° 2: Implementación de los estándares.				
	18h00	a. Programación curricular anual (PCA). b. Planificación por Bloques Curriculares (PBC). c. Planificación de las Tareas de Aprendizaje (PTA). Clausura del curso y entrega de certificados.	Evaluación del taller con un muñeco de cartón. Entrega de certificados a los docentes.			

Elaborado por: María Dolores Puente V.

4.8. Costos del curso

Por la importancia del tema los costos del curso serán financiados de la siguiente manera: La institución educativa cubrirá los gastos de: recursos didáctico, materiales de oficina y copias y los docentes participantes, cubrirán los gastos del refrigerio.

Los gastos para la realización del siguiente curso son los siguientes:

RECURSOS	COSTO APROXIMADO	FINANCIAMIENTO
Capacitación docente	\$ 300,00	Presupuesto de la institución para capacitación de su personal.
Copias Xerox para taller	\$ 150,00	Unidad Educativa e Investigadora
Refrigerio	\$ 300,00	Aporte de los docentes y de la Unidad Educativa
Materiales de escritorio durante la etapa de planificación	\$ 200,00	Autogestión
TOTAL	\$ 950,00	
10% Imprevistos	\$ 95,00	
TOTAL GENERAL	\$ 1.045,00	

Elaborado por: María Dolores Puente Vela.

4.9. Certificación

La certificación que se otorgará a los docentes participantes tendrá el aval del Rector de la unidad educativa, quien estará atento del buen desarrollo del curso y que los participantes asistan puntualmente y de forma continua para poder otorgarles la correspondiente certificación.



4.10. Bibliografía

Álvarez, L. (2013) *Toma de Decisiones Guía Didáctica* (primera edición) Loja: EDILOJA CIA. LTDA.

Barriga, C. (2011) *Planificación Curricular*. Recuperado de app.ute.edu.ec/.../modulo_de_planificacion_curricular.pdf.

García, B., Loredó, J. Luna, E. y Rueda, M. (2008). Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media y Superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3ra), pp. 124-136. Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf.

García, F. (2006) *La teoría de Bruner*, Recupera de <http://www.educared.org/global/.../articulos-seleccionados-texto-completo>

González, M. (2009). *Manual para la evaluación*. (2da. Reimpresión): Barcelona –España: Imprimeix.

López, J. (2009-02-22) *Modelos para integrar las TIC al Currículo escolar*. Recuperado de <http://eduteka.org/temacoordinador.php>

Ley Orgánica de Educación Intercultural publicada en el Registro oficial N° 417 el 31 de marzo del 2011, Capítulo Quinto, Art. 43

Ley Orgánica de Educación del Ecuador: R.O. N° 484 del 3 mayo de 1983.

Ministerio de Educación y Cultura, Documento de trabajo: Propuesta de Reestructuración del Bachillerato Ecuatoriano, 25 de junio del 2010.

Ministerio de Educación Ecuador (2011) *Introducción al nuevo bachillerato ecuatoriano. Programa de formación continua del magisterio fiscal. BGU Ministerio de Educación*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/.../SiProfe-BGU-Introduccion.pdf>

Ministerio de Educación y Cultura, (2010-06-25). Documento de trabajo: *Propuesta de Reestructuración del Bachillerato Ecuatoriano*.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Planificación Curricular. Ecuador: MINEDUC.

Molina, A. (2012) *Los currículos oficiales del bachillerato y la continuación de los estudios superiores o la inserción al campo laboral*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec>

Morales, E. (2013) *“los instrumentos de evaluación y su incidencia en el desarrollo de destrezas en estudiantes de primer año de bachillerato general unificado”*. (Tesis de Maestría) Recupera de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/.../Mg.DM.1900.docx?...1>

Morin, E. (1999) *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*, [traducción de Mercedes Vallejo Gómez] Recuperado de http://www.revistafuturos.info/download/down_20/morin_7saberes.pdf

Stone, M. (1999-02) *La enseñanza para la comprensión*. Colección redes de educación. Buenos Aires, Editorial Paidós. Recuperado de: <http://www.um.edu.ar/catedras/claroline/backends/download.php?url...>

Vela, J. (2009). *Guía Metodológica de Programación Curricular*. México: Mex, p. 43.

BIBLIOGRÁFICAS

- Ander, E. (2000). *Como elaborar un proyecto*. (2ª. ed.) Barcelona–España. Editorial Morata.
- Antúnez, S. (2010). *Procesos y contextos educativos. Enseñar en las instituciones de Educación Secundaria*. (1ª. ed.). Recuperado de <http://books.google.com/books?isbn=847>
- Aguar, M. (2007). *Sociedad de la Información, Educación para la Paz y Equidad de Género* (1ª. Ed.). Recuperado de <http://books.google.es/books?isbn=8497451376>
- Bou, J. (2009) El desarrollo de habilidades en el aula. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8484548759>
- Bustos, A. (2002). *Estrategias didácticas para el uso de las Tics en la docencia* (1ª. Edición). Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=956838801X>.
- Carda, R., & Larrosa, F. (2007). *La organización del centro educativo: manual para maestro*. (2ª. Ed.). Recuperado de <http://books.google.com/books?isbn=848454589X.4>
- Chavarría, M. (2011). *Educación en un mundo globalizado*. (1ra. Ed.). México: Editorial Trillas.
- Díaz, A. (2010). *Los Profesores ante la Innovaciones curriculares*. Número 12010 (Vol. 1), pp 57 Recuperado de <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/35/innova>.
- Dalf, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. (9ª. Ed.). Recuperado de <http://books.google.es/books?isbn=9706867538>
- De Martin, E. (2005). *La formación en centros*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8476427174>
- Fabara, E. (2013). *Cuadernos del contrato social para la Educación-Ecuador*. Estado del arte de la formación docente en el Ecuador. (Vol. 8) pp. 102.

- Recuperado de http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/.../formacion_docente...
- Jimenez, M. y Martin, B. (2010). *La educación del Profesorado*. Recuperado de <Http://prometeo.us.es/idea/congreso/pdf%20comunicaciones/89.pdf>
- Gamez, N. (2007). *Las competencias del formador de formación continuada*. Recuperado de <http://tdx.cat/bitstream/handle/10803/5004/ang07de20.pdf?...7>
- García, A. (2011). *Integración de las Tic en la Docencia Universitaria*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8497455738>
- García, C. (2009). *Desarrollo profesional Docente*. Recuperado de <http://books.google.es/books?isbn=8427716370>
- García, M. (2006). *Políticas de Inserción en la docencia*. Recuperado de <http://prometeo.us.es/idea/miembros/01-carlos-marcelo.../html>
- García, M. (2009). *Diagnostico de Planeación Clima Organizacional*. Recuperado de <http://eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/planeacion.html>
- García, M. (2010) *Nosotros, los profesores. Breve ensayo sobre la tarea docente*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8436260015>
- González, B. (2010). *La formación práctica de estudiantes universitarios, Revista de educación*, num (354). Recupera de <http://www.revistaeducacion.educacion.es/re354/re354.pdf>
- González, (2008). *Competencias Generales y la formación profesional. Un análisis desde la docencia universitaria*. Num 47 (2008) pp 185-209. Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie47a09.pdf>.
- Hernández, Y. & Hernández, M. (2009) *La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento*. Gestipolis. Recuperado

de [http:// www.gestiopolis.com/.../reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocim...](http://www.gestiopolis.com/.../reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocim...)

Imbernón, F. (2007). *La formación permanente del profesorado*. Recuperado de [http:// books.google.com.ec/books?isbn=8499803008](http://books.google.com.ec/books?isbn=8499803008)

Imbernón, F., Rabadán, J., Mauri, T. (2001). *La Formación del Profesorado*. (1ª. Ed.). Recuperado de [http:// books.google.es/books?isbn=8499803903](http://books.google.es/books?isbn=8499803903)

Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (12ª. Ed.) Recuperado de <http://books.google.es/books?isbn=9708300039>

Hué, C., Esteban J., Bardisa, T.(2011). *El liderazgo educativo: proyecto de éxito escolar*. (1ª. Ed.) Recuperado de <http://books.google.es/books?isbn=8436950860>

Martí, J. (2012-04-26) *El diseño de un curso de formación*. [XarzaTIC] Recupera de <http://xarxatic.com/el-diseno-de-un-curso-de-formacion/>

Ministerio de Educación Argentina. Educación Técnica Profesional. Recupera de [http:// portal.educacion.gov.ar](http://portal.educacion.gov.ar)

Ministerio de Educación y Cultura. Ecuador, (2001) *Decreto Ejecutivo que regula la Reforma del Bachillerato*. Recuperado de <http://.uasb.edu.ec/reforma/paginas/decreto1786.htm>

Ministerio de Educación de Ecuador (Octubre -2010). *Propuesta Nuevo Bachillerato Ecuatoriano - Contrato Social*. Recuperado de <http://contratosocialecuador.org.ec/index.php?option...69...>

Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Bachillerato General Unificado (BGU)*. Recuperado de [http:// educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html](http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html)

Ministerio de Educación Ecuador. El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE).Recuperado de <http://educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>

- Monereo, C., (coord.) Castello, M., Clariana, M., Palma, M., Pérez, L. (2007). Estrategias de enseñanza y aprendizaje. (12va. Ed.). Recuperado de <http://books.google.com/books?isbn=84782772854>
- Monereo, C. (2010) La formación del profesorado. *Una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos*, num 52 (2010), pp. 149-178. Recuperado de <http://rieoei.org/rie52a08.pdf>
- Münch, Galicia, Jiménez, Patiño y Pedronni (2010). *Administración y planeación de instituciones educativas*, (1ª, Ed.) México: Trillas.
- Novel, G. (2010). *Mediación Organizacional: Desarrollando un modelo* 2010xito compartido. (1ª. Ed.). Recuperado de <Http://books.google.es/books?isbn=8429016368>
- Ortegon, E. (2007) Manual de Prospectiva y Decisión Estratégica: *Bases Teóricas* Página 125. (1ª.Ed.) Recuperado de <http://books.google.com/books?isbn=9213228848>
- Ortiz, S. (14-05-2012). La importancia de la formación docente en el siglo XXI. *Blog de Formación*. Recuperado de <http://.formacion.universiablogs.net/.../la-importancia-de-la-formacion-doce...>
- Pascual, P. (2010) *Simplemente, un profesor de secundaria*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8490096333>
- Palacios, G. (2011) Tratamiento educativo de la diversidad de personas adultas. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8436262069>
- Palomero, J. (2010) Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, *Reinventar la profesión docente*, num 68,(24,2) 37-60. Recuperado de http://aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/127929800810.pdf
- Reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural (20-01-2013) profesionalización docente de acuerdo al... Art. 112.- Del desarrollo profesional. Recuperado: <http://loei-educar.blogspot.com/>

- Reyes, M. (2010). *El diagnóstico de las necesidades de formación (1ª. Ed.)*
 Recuperado de <http://www.uhu.es/36102/trabajos.../caso.../diagnosticonecesidades.pdf>
- Rivero, J. (2000). La Revista Iberoamericana de Educación. *Reforma y desigualdad educativa en América Latina*. Recuperado de <http://rieoei.org/rie23a03.htm>
- Sánchez, M. (2008) *Educar es creer en la persona*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8427715862>
- San Martín, A. (2008) *Aspectos didácticos de la formación profesional en España*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8492580216>
- Tardif, M. (2004). *Los Saberes Del Docente y Su Desarrollo Profesional*. (1ª.Ed.). Recuperado de <http://books.google.com/books?isbn=8427714505>
- Vaillant, D. (2010). *Desarrollo Profesional Docente. ¿Cómo se aprende a enseñar*. (1ª. Ed.) Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8427716370>
- Vila, M., y Cros, A, y Comelles S. (2007). *Entender(se) en clase*. (1ª. Ed.). Recuperado de <http://books.google.es/books?isbn=8499802877>
- Villetas, V. (31/10/2012). *Tipos de liderazgo y sus desventajas*. (Mensaje en Bog) Recuperado de <http://empleospetroleros.org/2012/10/31/tipos-de-liderazgo-y-sus-desventajas/>
- Zarzar, C. (2001). *Temas de didáctica. Programas de Formación Docente*. (1ª. Ed.). Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=9706413022>

ANEXOS

- Cuestionario sobre: “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato.
- Oficio de autorización para realizar la Investigación, en la Unidad Educativa “Santa Ana”.
- Currículo Vitae
- Fotos Unidad Educativa “Santa Ana”.



Código del investigado: _____

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

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	4
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____											
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____							
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4		
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:											
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	Bachilleratos Técnicos Agropecuarios:										
	a. Producción agropecuario	1	b. Transformados y elaborado lácteos	2	c. Transformados elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4			
	e. Otra, especifique cuál: _____									5	
	Bachilleratos Técnicos Industriales:										
	f. Aplicación de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9			
	j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13			
	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17			
	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____						19		
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios:										
	t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23			
	x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27			
	bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría				30		
	ee. Otra, especifique cuál: _____									31	
	Bachilleratos Técnicos Polivalentes										
	ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial		32	hh. Informática			33
	ii. Otra, especifique cuál: _____										
	Bachilleratos Artísticos										
	jj. Escultura y arte gráfica	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfica				37
mn. Otra, especifique cuál: _____									38		
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:											
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____ - _____						NO	2		

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:	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:	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	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.)	3	PhD (4° nivel)	6
Otros, especifique: _____			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

3.4 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: (Señalar 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	El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique: _____								5

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente: (Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce 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					
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

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

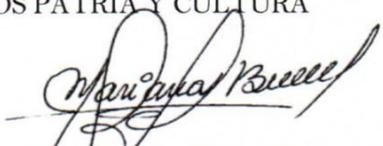
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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



MARÍA DOLORES PUENTE VELA

INFORMACIÓN PERSONAL

- **Estado civil:** Casada
- **Nacionalidad:** Ecuatoriana
- **Edad:** 49 años
- **Lugar de nacimiento:** Riobamba – Ecuador

EDUCACIÓN

Educación Primaria: Pensionado Olivo-Riobamba

Educación Secundaria: Colegio Mariana de Jesús-Riobamba
Bachiller en Comercio y Administración.

Estudios Universitarios Pregrado:

UTPL -Titulo Licenciada en Ciencias de la Educación.

Mención: EDUCACIÓN INFANTIL.

Estudios de Posgrado: UTPL-Maestría en Gerencia y Liderazgo
Educativo. (en curso, promoción febrero 2014).

Cursos y Seminarios:

Instituto de Enseñanza y Aprendizaje IDEA (USFQ) – Taller “Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje IDEA (USFQ) – Taller “para una planificación efectiva y versátil dentro Del aula”, (28 de abril de 2011, de 15h30 a 18h00).

Instituto Estrategias de creatividad para profesores y estudiantes”, (22 de marzo de 2011, de 15h30, a 18h30).

JAQUES –DALCROZE – Taller de FOMIX ED, duración de 8 horas (San Rafael 25 febrero 2011).

Instituto de Enseñanza y Aprendizaje IDEA (USFQ) – Taller “Estimulación temprana mitos y verdades”, (3 febrero 2011, de 15h30, a 18h00).

Instituto de Enseñanza y Aprendizaje IDEA (USFQ) – Taller “Ambientes apropiados para el juego, el desarrollo y el Aprendizaje”, (9 de febrero de 2011, de 15h30 a 18h30).

Instituto de Enseñanza y Aprendizaje IDEA (USFQ) – Taller “Movimiento en el aula” (14 de octubre 2010, 15h30 a 18h30).

Instituto de Enseñanza y Aprendizaje IDEA (USFQ) – Primer Congreso de Educación Inicial (24 y 25 Septiembre 2010).

Instituto de Enseñanza y Aprendizaje IDEA (USFQ) – Taller “Planificación Curricular basada en competencias”(18 agosto de 2010, de 15h30 a 18h30).

Instituto de Enseñanza y Aprendizaje IDEA (USFQ) – Taller “Disciplina y Manejo de Clase en la Educación Infantil”. (3 Febrero 2010 de

15h30 a 18h00).
UTPL- Seminario de fin de carrera docente (9 al 12 noviembre 2009)
SECAP-Auxiliar técnica de computación (mayo 2006)
SECAP-Auxiliar técnica en Contabilidad Computarizada (marzo 2004)
Mutualista Pichincha -Motivación a la Venta (agosto 1999)
Mutualista Pichincha-Formación Integral para promoción de Negocios (octubre 1998)
PEER- Análisis financiero de Crédito-Banca Personal (abril 1998)
Mutualista Pichincha -Análisis de Crédito (mayo 1997)
Manpower - Computación Windows 95. Word 7 y Excel 7 (marzo 1997)
Centro de Formación Empresarial-Legislación laboral en la Administración de Recursos Humanos (agosto 1996)
Fran Paz Sistemas- Windows, Word, Excel (agosto 1995)
Universidad Central- Secretariado Ejecutivo (marzo 1995)
Mutualista Pichincha - El Crédito Bancario como Servicio (julio 1995)
Comesei-Sistema Operativo WordPerfect y Qpro (octubre 1994)
Banco Popular- Lotus 1,2,3 (septiembre 1988)
CFN- Seminario de Evaluación de Proyectos (marzo 1987)

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Septiembre 1983 – Octubre 1988 - Banco Popular Sucursal Riobamba
Cargos desempeñados: Cajera, Asistente de Cartera, Asistente de Pólizas y Asistente de Gerencia.

Octubre 1988 – Junio 1993 Banco Ecuatoriano de la Vivienda –Riobamba.
Cargos desempeñados: Asistente de Contabilidad y de Tesorería.

Diciembre 1994-Marzo 2001 Mutualista Pichincha- Quito
Cargos desempeñados: Secretaria de Recursos Humanos, Asistente de Nómina, Oficial de Cartera de Personal, Oficial Múltiple y Oficial de Servicios al Personal.

Septiembre 2001-Octubre 2002 Colegio Metropolitano –Cumbayá
Cargo desempeñado – Recepcionista.

Prácticas docentes en Educación Infantil – diciembre 2006 Guardería Kids´ Valley. octubre 2008 Unidad Educativa “Santa Ana”.

Noviembre 2008 - Febrero 2011 Centro Pre-escolar Bilingüe “Tesoro Infantil” Cargo desempeñado – Profesora grupo Maternal II.

Junio 2011-Actualmente Centro Desarrollo “Infantil Mochilas de Colores”
Cargo que desempeño-Directora.

REFERENCIAS PERSONALES

Mgs Luis Marcillo Rector Santa Ana (2330596)

Cardenal Raúl Vela Chiriboga (2070143)



Foto Unidad Educativa "Santa Ana" Patio de la institución educativa con El pesebre navideño.



Foto Unidad Educativa "Santa Ana", programa festejos en honor a Quito.



Foto Unidad Educativa "Santa Ana", programa festejos en honor a Quito



Foto Unidad Educativa "Santa Ana", personal docente bachillerato que llenaron los cuestionarios sobre necesidades de formación, con la investigadora.



Foto Unidad Educativa "Santa Ana", el Magister Luis Marcillo Rector de la Institución con la investigadora.