



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional Técnico “Arenillas”, del Cantón Arenillas, Provincia de El Oro, periodo lectivo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Rueda Tandazo, Luis Alberto, Lic.

DIRECTORA: Villalta Córdova, Bertha María, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTA ROSA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**Magíster.****Bertha Villalva Córdova****DOCENTE DE TITULACIÓN****C E R T I F I C A:**

Que el presente trabajo, denominado: **“Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional Técnico “Arenillas”, del Cantón Arenillas Provincia de El Oro, Periodo Lectivo 2012 – 2013.”** Realizado por el profesional en formación Rueda Tandazo Luis Alberto; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Luis Alberto Rueda Tandazo, declaro ser autor de la presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional Técnico “Arenillas”, del Cantón Arenillas Provincia de El Oro, Periodo Lectivo 2012 – 2013.” De la Titulación Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mgs. Bertha Villalva Córdova, directora del presente trabajo, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Luis Alberto Rueda Tandazo

Cédula 1710521509

DEDICATORIA

Siempre está el querer,
Pero muy poco el saber,
Cuando no tienes la gana de sobresalir
Te pierdes en la inmensidad de la pobreza del espíritu

Que importante contar con una familia que a diario demuestras el cariño y el inmenso amor a la persona que representa el esfuerzo en su vida y un aliciente a sus cansados cuerpos

A mi madre querida, que con su inmenso amor y sabiduría ha sido un ejemplo de esfuerzo y sacrificio.

A mi esposa, una mujer batalladora, de espíritu indomable y con muchas ganas de sobresalir.

A mis hijas, que son mi inspiración todos los días y en cada trabajo y esfuerzo que emprendo.

A mis hermanos, que desde donde estén no tienen impedimentos para llenar de aliciente y fuerzas para continuar.

A mi padre, hijo y hermano que a pesar de no estar ya en este mundo siguen siendo una razón de sacrificio y esfuerzo.

A todos ustedes dedico este trabajo.

Luis Alberto Rueda Tandazo

AGRADECIMIENTO

La vida me ha enseñado que no somos quienes creemos ser,
Somos lo que deseamos ser, con esfuerzo, constancia y ganas de superación

El presente trabajo de tesis me gustaría dedicárselo a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de continuar con mi preparación profesional.

A mi Tutora de Tesis, Mgs. Bertha Villalta, por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional alas que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones

Luis Alberto Rueda Tandazo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACION DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	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	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente	10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades	11
1.1.5.1 Modelo de A. Rossett	11
1.1.5.2 Modelo de Kaufman	12
1.1.5.3 Modelo de Cox	14
1.1.5.4 Modelo de D'Hainaut	14
1.2. Análisis de las necesidades de formación	15
1.2.1 Análisis organizacional	16
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	18
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	19
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	20
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	23
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano	25
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI- Plan decenal)	26
1.2.2 Análisis de la persona	27
1.2.2.1 Formación profesional	28
1.2.2.1.1 Formación inicial	29
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	30
1.2.2.1.3 Formación técnica	32

1.2.2.2 Formación continúa	33
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el Proceso de aprendizaje	35
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la Educación	36
1.2.2.5 Características de un buen docente	37
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	37
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	38
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	39
1.2.3.1 La función del gestor educativo	39
1.2.3.2 La función del docente	40
1.2.3.3 La función del entorno familiar	41
1.2.3.4 La función del estudiante	42
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende	43
1.3 Cursos de formación	44
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	44
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	45
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	46
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	48
CAPITULO 2 METODOLOGÍA	50
2.1 Contexto	51
2.2 Participantes	54
2.3 Recursos	57
2.3.1 Talento Humano	58
2.3.2 Materiales	58
2.3.3 Económicos	58
2.4 Diseño y métodos de investigación	59
2.4.1 Diseño de la Investigación	59
2.4.2 Método de investigación	60
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación	61
2.5.1 Técnicas de investigación	62
2.5.2 Instrumentos	65
CAPITULO 3 DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	66
3.1 Necesidades formativas	68
3.2 Análisis de la Formación	75
3.2.1 La persona en el contexto educativo	75
3.2.2 La organización y la formación	76

3.2.3 Tarea Educativa	82
3.3 Cursos De Formación	87
CAPITULO 4.- CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE	91
1.1 Tema del Curso	92
4.2 Modalidad De Estudios	92
4.3 Objetivos De La Propuesta.	93
4.3.1 Objetivo General	93
4.3.2 Objetivos Específicos	93
4.4 Dirigido a:	93
4.4.1 nivel formativo de los destinatarios	93
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	93
4.5 Breve descripción del curso	94
4.5.1, Contenidos del curso	96
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del Tutor que dicta a los cursos	99
4.5.3 Metodología	100
4.5.4 Evaluación	100
4.6 Duración del curso	100
4.7 Cronograma de actividades	101
4.8 Presupuesto	104
4.9 Certificación	112
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	115
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	116
ANEXOS	119

RESUMEN

Las Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas, del Cantón Arenillas, Provincia de El Oro en el periodo académico 2013 – 2013, tiene como objetivo Analizar sus deficiencias y necesidades mediatas relacionadas a la formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país,

Para el desarrollo del presente trabajo se tomó en consideración al total de la población de los docentes a nivel bachillerato, es decir a los 26 docentes de la institución educativa en condiciones de nombramiento y contrato,

Se realizó la toma de datos en base a la técnica de cuestionario aplicado a los docentes inmersos en la investigación.

Los resultados obtenidos después de la discusión, evidencian que los docentes técnicos necesitan una formación adecuada permanente en la dimensión pedagógica,

Luego en la especialidad y en menor medida en la dimensión transversal. Además, el aspecto más demandado fue el establecimiento de vínculos formativos con el sistema educativo nacional.

PALABRAS CLAVES

Formación docente, docente técnico, dimensión pedagógica, dimensión transversal vínculos formativos

ABSTRACT

Needs teacher education baccalaureate Technical Arenillas Arenillas Canton, Province of El Oro in the academic year 2013 National College - 2013 aims to analyze their deficiencies and mediate needs related to teacher education baccalaureate educational institutions of the country,

For the development of this work took into account the total population of teachers at the high school level, ie the 26 teachers of the school in terms of appointment and contract Data based on a questionnaire applied to teachers involved in the research was conducted.

The results obtained demonstrate that technical teachers need more training in the pedagogical dimension, then in the specialty and to a lesser extent in the transverse dimension.

In addition, the most sought-after appearance was the establishment of training links with the national education system.

KEY WORDS

Teacher training, technical teacher, pedagogical dimension transverse dimension training links

INTRODUCCIÓN

La necesidad de una constante preparación que vaya de la mano de los avances científicos y de las propuestas de cambio educativo, permite buscar alternativas en los docentes técnicos en su preparación a fin de estar a la vanguardia de dichos retos.

El estudio a nivel mundial de la educación secundaria o bachillerato en nuestro caso ha sido extenso. Todos los aspectos implicados resultan de interés en la búsqueda de lograr calidad en la sociedad, por cuanto la calidad de la educación está interconectada con la comunidad. Así lo expone Delors, (1996) la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.

En el campo de intervención pedagógico-didáctico según Tejada (2003), nos indica que: Se ocupa de actividades orientadas a la elaboración de planes de formación tales como la detección de necesidades, la formulación de objetivos, el diseño de estrategias metodológicas, la elaboración de la temporalización y el diseño de evaluación; a la par que inciden en el desarrollo de la misma y en su evaluación.

(pág. 9)

Resultan de gran utilidad para estudiar este tema. Y así aprovechar las fortalezas del talento humano y con apoyo en las Tecnologías de Información y Comunicación, adelantar proyectos que fortalezcan la formación profesional de los docentes técnicos de la provincia y el cantón de manera permanente, como una contribución a la comunidad y afrontar nuevos retos en una realidad sociocultural, dinámico y complejo.

Esta investigación se plantea en el Capítulo 1, un marco de referencia teórico donde se abordan en forma general, la necesidad de formación del docente, centrando la atención en lo que se refiere al perfil profesional, con miras a describir algunas condiciones para la formación continua. Que proponen una educación de vanguardia en constante cambio y un acelerado avance.

En el Capítulo 2, se explica la metodología y técnicas de recolección utilizadas, las necesidades del docente dentro de su contexto, su ubicación geográfica y preparación

profesional, estudiando a la institución y a los docentes para generar una propuesta viable y sostenible

El docente desempeña un papel crucial en el proceso educativo, es un profesional que posee conocimientos, creencias, disposiciones que influyen y determinan la forma como se aborda lo pedagógico, por esto, resulta importante contribuir en la consolidación del docente como profesional.

El contar con un educador que vaya de acuerdo a las exigencias que precisa esta sociedad diversa y multicultural, permite enfrentar la realidad con éxito, para lograrlo, es necesario emprender acciones de formación del docente, utilizando los medios disponibles, el talento humano, recursos económicos y lo más importante la predisposición del docente para mejorar su status profesional, el mismo que le permita ajustarse a las exigencias de los tiempos, las nuevas tecnologías y superar la visión tradicional según la cual la formación inicial era suficiente para ejercer la profesión durante toda la vida.

Delineados los objetivos acordes a las necesidades de formación docente mediante un estudio que concentra al talento humano y las deficiencias encontradas en el transcurso del mismo hemos logrado los siguientes objetivos

- ✓ Se Fundamentara teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, a fin de encontrar las deficiencias existentes basados en estudios anteriores.
- ✓ Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, a fin de plantear cursos y talleres de formación para mejorar su perfil profesional.
- ✓ Se dictara un curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas, Cantón Arenillas, Provincia de El Oro, para optimizar los recursos disponibles dentro de las necesidades encontradas.

Urge por lo tanto, contar con enfoques, mecanismos, procedimientos y medios que permitan modificar sustantivamente los actuales programas de formación permanente de docentes técnicos de bachillerato. Además, el trabajo exige de docentes con habilidades para utilizar estrategias de enseñanza que faciliten a los estudiantes el acceso integrado a los conocimientos, destrezas y las actitudes educativas. En muchas ocasiones esto supondrá reorganizar los ambientes educativos y disponer de material didáctico alternativo al tradicional.

Así mismo, en términos generales, la evidencia sobre el impacto de los programas de formación permanente de profesores señala la importancia de factores contextuales y de proceso en su eficacia. De hecho, la experiencia muestra que estrategias tales como, ofrecer a los profesores propuestas metodológicas para enfrentar problemas en áreas determinadas no transformarían sus prácticas. Por el contrario Avalos (2002), nos presenta esta transformación que se produce cuando el profesor colabora en un diseño participativo, (pág. 102), es decir, comienza a hablar con sus compañeros acerca de las actividades que realiza, de las formas de organizar la enseñanza, de los materiales que utilizará, etc.

Dicho de otro modo, el problema radica en que existe un déficit de estudios sistemáticos sobre la formación permanente en general y, en específico, para el caso de los docentes técnicos, y para estos últimos se deben privilegiar estrategias de formación basadas en el enfoque que desarrolla competencias laborales y que respondan a los requerimientos actuales en el ámbito productivo y ocupacional.

Se necesita aplicar en los procesos de formación y actualización profesional, los códigos de la modernidad, especialmente en la implementación del uso de las tecnologías informáticas y de comunicaciones.

Por lo expuesto es importante invitar a los participantes a capacitarse dentro de los talleres de círculo de estudio, propuesta en este proyecto, en donde se focaliza esta realidad como una necesidad primordial del docente dentro de su profesionalización, por esta razón los círculos de aprendizaje pedagógico y la elaboración de material didáctico, proponen mejorar el nivel educativo dentro de la institución, haciendo talleres participativos y propositivos que generen experiencias y se compartan para el bien común.

CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

Desde el punto de partida para planificar procesos formativos y de desarrollo profesional, en base al estudio de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se puede garantizar que las acciones emprendidas se ajusten a las características de la realidad académica de las instituciones de bachillerato del país.

Desde esta óptica, donde la necesidad se refiere a la diferencia existente entre los resultados deseados y los observados, nos permite intervenir de manera directa en la realidad y emprender acciones que admitan optimizar los procesos educativos. Gairín (1996) nos plantea que las necesidades pueden considerarse como parte esencial del ciclo continuo de planificación, desarrollo, evaluación e innovación de programas. (Pág.77). La evaluación de las necesidades se constituye en un resultado entre dónde estamos y dónde deberíamos estar, marcando el punto de partida para identificar y comprender el problema antes de intervenir.

1.1.1 Concepto

Desde la propia concepción, la manera cómo se enfoca la recogida de la información para conocer la realidad, la noción del espacio organizativo y de las personas presentes en él, puede implicar la fijación de una posición para identificar las necesidades formativas en un momento y lugar determinado.

Por consiguiente, como afirma Escamilla (2006): El concepto de necesidad formativa se conforma con rasgos definitorios de los conceptos de necesidad y de formación por lo que no existe una definición única de necesidad formativa ya que estará determinada por la visión del que la define, el contexto específico donde se realiza y la participación o no de los sujetos involucrados en la formación. (pág. 230)

Visto de esta forma, la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo pero este a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas de seguridad de vinculación y afecto de consideración y estima y de autorrealización (Maslow, 1954). Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

Las necesidades formativas desde el punto de vista de D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para su clasificación:

- a) De las personas frente a los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.
- b) Particulares frente a las colectivas. aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- c) Conscientes frente a las inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- d) Actuales frente a las potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
- e) Según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones existentes supera ampliamente la muestra aquí presentada, que tiene, además de la finalidad ilustrativa, la de establecer distinciones

que servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La constante formación y desarrollo profesional del docente debe partir de las necesidades personales, para esto se requiere una evaluación dentro de un proceso de investigación evaluativa.

En toda planificación para el desarrollo de la formación docente resulta muy importante la evaluación, esta afirmación tiene especial relevancia, cuando se pretende hacer proposiciones concretas en un proceso de formación continua, por lo que es necesario favorecer las conceptualizaciones, procedimientos, técnicas, herramientas, instrumentos a fin de promover una práctica evaluativa con sentido, racionalidad y funcionalidad, tomando en cuenta todos los elementos que participan en la misma. Para Tejada (1999) el proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones. (Pág. 33) es importante dentro de este proceso

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 colectivo predeterminado presenta en relación con el desarrollo adecuado de su actividad profesional.

Esta producción de conocimiento puede ser interpretada desde diversas perspectivas, pero, sin duda, manifiesta caracteres que la identifican un proceso de evaluación. Pero, además, su orientación a la mejora de la situación formativa actual como la participación de agentes externos o internos que lo conduzcan, puede ser entendida como un proceso de asesoramiento.

Este hecho supera la identificación para situarse de manera tácita o explícita, en el plano de la valoración. De ahí que sea posible e incluso recomendable el uso de la evaluación de necesidades, expresión que, por otro lado, es la más empleada.

Según Casanova, (1995) nos indica que: la 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 (pag. 55).

Aunque volveremos a tratar sobre el concepto de evaluación, a partir de este punto podemos definir la evaluación de necesidades de formación como un proceso de obtención de información acerca de una situación considerada como problema, en la que tiene incidencia el nivel real de formación de una persona o un grupo, en relación con otra situación posible, que permite un mejor desarrollo de las tareas o funciones asignadas o la ejecución de otras nuevas, iniciado con el objeto de promover las acciones formativas necesarias para corregir las discrepancias entre la situación real y la situación de referencia.

Con lo expuesto anteriormente sobre las necesidades formativas a la práctica profesional, tiene una importancia fundamental no sólo para los procesos de identificación de las necesidades, sino también para el diseño, desarrollo y evaluación de las acciones formativas orientadas a satisfacer o subsanar las necesidades detectadas o, más comúnmente, a desarrollar nuevas prácticas, y una exigencia ineludible de participación de los interesados en todas las fases del proceso.

El proceso de evaluación se hace evidente en toda actividad humana que requiera la asignación intencional de valor a un objeto, fenómeno o persona. Para realizar esta asignación, es necesario contar con criterios que actúan como elementos de referencia para comparar con la realidad objeto de evaluación.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Las “necesidades” de formación que se les plantean a los docentes en la enseñanza surgen de la necesidad de capacitar a los alumnos, futuros profesionales, que se forman en sus aulas, los mismos que deben ser competentes en su trabajo para resolver las dificultades que se le presentan día a día en su carrera profesional y que reclaman, por tanto una institución que se encuentre abierta a las continuas expectativas, necesidades y problemas de la propia sociedad en donde se encuentran ubicados tanto el alumno como el profesor y la propia institución

La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir.

Para Fuentes (2008) este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido sociocultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura (pág. 20)

Resulta que es mejor prever que reaccionar, pero también que a veces es imposible prever todo, por lo que parece lógico adoptar ambas perspectivas, que de hecho se complementan entre sí

Una necesidad es un desfase o diferencia existente entre lo que existe en la actualidad y lo que debería ser o lo que se querría que fuera. Al hablar de necesidades formativas nos referimos, por supuesto, al desfase o diferencia entre las destrezas, conocimientos y actitudes existentes en la forma de desempeñar un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberían tener para mejorar la calidad del servicio, cumplir los objetivos de la organización..

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

El análisis concreto de las necesidades proporciona información útil para el desarrollo de objetivos y criterios de formación, pero en la práctica educativa se carece de procedimientos para determinar dichas necesidades, sin embargo los diversos modelos de análisis de necesidades que se implementa para averiguar las necesidades formativas de diferentes grupos, permite conocer las necesidades que el grupo tiene en dicho momento de tal forma que se planteado diversos modelos como:

1.1.5.1.- Modelo de A. Rossett

Su modelo gira en torno a cuatro necesidades de formación y como eje central el conjunto de elementos para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado, estos elementos parten de los siguientes fundamentales:

Según Narcea (1994), existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia uno de ellos es el MODELO DE A. ROSSETT el cual consta de cuatro elementos fundamentales:(P.27)

- ✓ El primer fundamento se basa en **situaciones desencadenantes**, como son los sentimientos y parte de un tipo de información buscada desde donde partimos y hacia dónde vamos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos.
- ✓ El segundo busca el **tipo de información necesaria**: basados en que esta sea óptima, real, con sentimientos, sus principales causas, y posibles soluciones;
- ✓ El tercero busca las **fuentes de información**; de donde se adquieren los datos para partir de la necesidad imperante de mejorar sus destrezas y desarrollo profesional
- ✓ Y por último la cuarta orienta las **Herramientas de obtención de datos**. que se aplican para obtener datos de fuente real, sus características, sus preguntas y la forma concreta, sencilla y veraz.

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades, para llegar al rendimiento satisfactorio deseable.

1.1.5.2.- Modelo de Kaufman

Para López Ingrid (2007) La capacitación es un componente esencial del éxito de cualquier organización. (pág.30) Por lo que es preciso realizar evaluaciones exhaustivas a fin de determinar cuáles son los programas de formación más efectivos y la mejor manera de ponerlos en práctica. Los Cinco niveles de evaluación de Kaufman constituyen uno de los métodos que se utilizan para desarrollar programas de formación tanto iniciales como prácticos.

La teoría de Roger Kaufman aplica cinco niveles. Está diseñada para evaluar un determinado programa desde el punto de vista del alumno y para valorar los posibles efectos que la puesta en práctica del nuevo programa de formación puede tener sobre el cliente y la sociedad.

Nivel 1 - Aporte y proceso

El primer nivel del método de evaluación de Kaufman se divide en dos partes. El nivel 1^a, la valoración de la "Capacidad", ha sido diseñado para determinar la calidad y la disponibilidad de los recursos físicos, económicos y humanos. Se trata de un nivel de entrada. El nivel 1b, la "Reacción", evalúa la eficacia y la aceptabilidad de los medios, métodos y procesos del programa de formación propuesto. A los sujetos de la prueba se les pregunta qué piensan acerca de la instrucción.

Niveles 2 y 3 - Microniveles

Los niveles 2 y 3 se clasifican como microniveles diseñados para evaluar a individuos y pequeños grupos. El nivel 2, la "Adquisición", evalúa la competencia y el dominio del individuo o grupo sometido a la prueba en el ámbito del aula. El nivel 3, la "Aplicación", evalúa el éxito de la utilización del programa de capacitación por el grupo o individuo. Los sujetos sometidos a la prueba son controlados para determinar en qué medida aplican los conocimientos adquiridos dentro de la organización y lo bien que lo hacen.

Dentro de este modelo toma en cuenta todo los participantes que constituyen la planificación que son los ejecutores, receptores y la sociedad en las cuales se desarrolla discrepancias entre los que es y lo que debiera ser, en torno entradas; procesos; salida; resultados finales.

Nivel 4 - Macronivel

El "Rendimiento de la Organización" es el nivel 4 del método de evaluación de Kaufman. Está diseñado para evaluar los resultados de las contribuciones y beneficios de la organización en su conjunto como resultado del programa de formación propuesto. El éxito se mide en términos del desempeño general de las organizaciones y del rendimiento de las inversiones.

Nivel 5 - Meganivel

En el nivel final de método de evaluación de Kaufman, los "Resultados sociales", son evaluados conjuntamente las contribuciones que se producen hacia y desde el cliente y la sociedad. La capacidad de respuesta, las posibles consecuencias y los beneficios son

medidos para determinar el éxito de la puesta en marcha del programa de capacitación propuesto.

1.1.5.3.- Modelo de Cox

Según “El modelo propuesto por Cox (1972) ofrece una estimación de los coeficientes B a través de un método de la verosimilitud parcial y deja la función $q(t)$ sin especificar. El modelo de Cox pertenece a la familia de los modelos proporcionales y, por lo tanto, se basa en el supuesto de que los efectos de las variables X inducen sólo desplazamientos proporcionales hacia arriba o debajo de $q(t)$, sin modificar su forma. (p. 466).

Este modelo consiste en realizar un análisis dentro de la institución para identificar las necesidades internas y externas, tomando en cuenta los siguientes elementos:

El tipo de Institución a investigar, el profesional encargado de resolver el problema, los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados. Las características de los docentes implicados, la formulación y priorización de metas y las estrategias a utilizar, incluyendo las tácticas para lograr que se cumplan dichas estrategias, la evaluación, modificación, finalización o transferencia de la acción a tomar.

1.1.5.4.- Modelo de D`Hainaut

Este modelo se encuentra constituido por procesos socio afectivos que son conductas que se manifiestan en diferentes situaciones, las habilidades socio afectivas y las actitudes se relacionan estrechamente con las convicciones y se determina por los valores, se puede referir a lo que es y lo que no es, lo verdadero o lo falso, lo bueno y lo malo.

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

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan D'Hainaut establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma.

Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso.

Según Cooper (1991), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno.

Moore y Dutton (1978) nos ofrecen la siguiente ecuación basadas en cada uno de las necesidades individuales de los docentes sus esfuerzos en el proceso de detección de necesidades: (pág. 120),

Se consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que generala práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia.

Siendo fieles a los postulados constructivista, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana. Es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente.

1.2.1 Análisis organizacional.

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

Originariamente, el análisis organizacional como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961) se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionada la organización. (pág...25-26)

Más adelante, Goldstein (1991, 1993) re conceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización como un alcance a los objetivos propuestos.

Cada medida de transformación dentro de una organización debe ser antecedida por un análisis de la organización. Este análisis nos ayuda a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas. Es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. El análisis de la organización no ofrece soluciones mágicas en sí, pero es una herramienta que ayuda los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización. Para que el conocimiento de los miembros sea útil, necesita ser discutido y analizado; lo cual es facilitado con una buena herramienta de análisis.

Existen varias herramientas para escoger. Muchas veces la organización tiene que probar; las herramientas adecuadas para el tipo de organización. A veces la oferta de herramientas es demasiado grande y la organización tiene que seleccionar unas pocas para un estudio más profundo. El objetivo del análisis de la organización ayuda en la selección de las herramientas. La organización puede ser analizada externamente con ayuda de especialistas o por los miembros internamente.

Es indiscutible que la organización es el punto neurálgico de las instituciones tomando en ella un lugar primordial la coordinación y la interrelación de sus integrantes para un mejor desenvolvimiento y rentabilidad de la empresa o institución.

Según Lorens Gumbau (2003), el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961, pp.25-26;). Se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los "objetivos, recursos y asignación de tales recursos" de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización.

De acuerdo al diagnóstico del campo de estudio se plantean factores de ejecución inmediata como dónde y cuándo aplicar programas de formación institucionales, determinando recursos adecuados a las necesidades reales.

De tal manera, que el análisis de la organización necesita reconocer los componentes de la organización de los programas de formación. Esto contiene un examen de metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas presentes en el ambiente que ayudaran a tener una planificación coherente institucional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

El Ecuador vive un período de amplias realizaciones y cambios, pero, lo que es más importante, de crecientes preocupaciones respecto de la enseñanza que se brinda. La marcha educativa padeció siempre de fallas, esto se produjo al no haber compactado la proyección educativa con la realidad socio económica que se vive

Si analizamos la realidad de hoy en forma crítica, nos enfrentamos a ciertos conflictos que determinan los rumbos de la educación. Ningún miembro de nuestra sociedad ignora la falta de recursos educativos, el alumnado heterogéneo, la desarticulación del sistema educativo, la falta de objetivos claros del perfil de alumno y docente que nuestra realidad demanda.

Chavaría(2011) señala que “Hoy en día se encuentran fácilmente profundos rezagos educativos en zonas de marginación, recursos tecnológicos y variedad de oportunidades culturales centralizadas en zonas urbanas, planteles escolares con un abismo de diferencias en sus instalaciones, funcionalidad y mantenimiento; condiciones de trabajo discrepantes para los docentes, salarios tradicionalmente bajos para quienes tienen en sus manos nada menos que la formación del potencial humano que determinará el futuro de cada país.” (p.72)

Es así que nos encontramos con docentes poco actualizados, faltos de motivación, sin objetivos profesionales claros y afectados en su motivación por los salarios bajos y el oscuro futuro en el horizonte. ¿Pero podemos, los educadores, permanecer en este letargo que solo retroalimenta la negatividad y paraliza la acción?

Captar la realidad educativa en su totalidad con mentalidad crítica, objetiva y real, nos permitirá adentrarnos en ella para operar sobre la misma en forma eficiente y eficaz.

Pero ser docentes hoy no es tarea fácil. Aún llevamos con nosotros tradiciones culturales que han determinado el rol docente a lo largo de la historia. Hemos vivenciado cambios desde el docente único y dueño del saber pensado por el docente facilitador planteado por la Escuela Nueva, en este intento del discurso pedagógico por encontrar el mejor lugar para el docente.

Al mismo tiempo cada miembro del sistema social es un observador de los demás que posee ciertas percepciones y expectativas de cómo deberían comportarse los otros en su rol respectivo. Es inevitable pensar que la escuela como institución requiere de esfuerzos y

propósitos que a su vez supone pluralidad de acción, concurrencia intencional y sistemática de esas acciones, previsión en el comportamiento de sus miembros y una finalidad como meta de la organización.

Durante los últimos años, el tema de la calidad de la educación se ha encontrado al centro del debate en nuestro país. Los cuestionamientos y demandas provienen tanto desde los directamente afectados, estudiantes, sus familias y docentes, como desde diversos actores sociales, políticos y académicos.

Existe ideologías parecidas sobre nuestro sistema educativo el mismo que enfrenta serios problemas de calidad, y la educación que recibe un sector mayoritario de jóvenes, es claramente deficiente.

Afortunadamente aún hay docentes que se quieren capacitar y que deciden salir de este letargo. Hay docentes que han encontrado el valor de la inclusión de las nuevas tecnologías de la información en un intento innovador y progresista.

A fin de proyectarnos a una educación futurista, se debe partir de la educación de los pensamientos y de las emociones para evitar perturbaciones que resultan luego en calificaciones bajas, pérdidas de año escolar, y por sobre todo, baja autoestima y desánimo en los estudiantes. No es que intento presentar a los estudiantes como unas víctimas.

Conquistar la mente para lograr concentrarse y prestar atención. Son aspectos que deben empezar a trabajarse en casa, desde los mismos padres y enseñar esto a los hijos desde que son pequeños. El docente sabe que el modelo del aprendizaje significativo y cooperativo es el más eficaz en este sentido, para ello deber hacer sus clases con esa capacidad de captar la atención y potenciar la creatividad de sus alumnos en vez de controlarla.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Según estudios de García y Ibarra en su Diagnóstico de Clima institucional manifiesta que para, Robbins, (1998) menciona que las organizaciones han adoptado la terminología de los analistas financieros quienes describen los rendimientos de las inversiones como de corto, mediano y largo plazo. El corto plazo cubre menos de un año, el mediano plazo cubre de uno a cinco años, y cualquier periodo mayor que cinco años se clasifica como largo plazo. (p.1)

Dentro de toda organización se establece metas para alcanzar la situación deseada las instituciones educativas no son la excepción, al alcanzar los objetivos los propósitos dejan de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y alcanzado.

Para tener una mejor perspectiva definiremos la palabra objetivos y metas:

Metas: Define el resultado final esperado, es el punto de referencia permanente para solucionar dudas o conflictos, además da coherencia a todos los objetivos.

Objetivo: Los objetivos son enunciados escritos sobre resultados a ser alcanzados en un periodo determinado, es decir donde se dirigen nuestras acciones

Siendo esenciales plantear las metas organizacionales dentro las instituciones, porque son las que promueven el cambio y la innovación, y proporcionen un clima de desempeño agradable tanto para el docente, alumno, padres de familia y sociedad.

Se establecen metas a corto, mediano y largo plazo, que se interrelacionen entre sí, ya que no puede existir planes a corto plazo si no existen metas a largo y mediano plazo, para poder desarrollar estas metas es necesario utilizar la planeación que es la función administrativa básica que implica:

- Establecer objetivos y planteamiento de las acciones necesarias para cumplirlos,
- Eficacia en la toma de decisiones y el manejo adecuado de los recursos organizacionales.

Siendo un proceso de establecer lo que quiere lograr la organización en el futuro, por medio de la misión y los objetivos organizacionales, definiendo resultados claves y las estrategias, políticas, programas y procedimientos para alcanzarlos.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Según (Santos, 2010), A fines del siglo pasado aparecieron algunos recursos institucionales de manera esporádica y actualizada tecnológicamente, de tal manera que la globalización informática ha revolucionado la actividad educativa y ha creado estándares de calidad mundialmente requeridos en los espacios escolares.

Los recursos institucionales que son necesarios para realizar la actividad educativa, son procesos que implica diversos actores e instrumentos que son esenciales para poder ejercer la docencia con una enseñanza más propicia para mayor entendimiento de los alumnos, la misma que está dirigida a ordenar los esfuerzos; y a determinar objetivos académicos y políticas externas e internas; la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, técnico, con la finalidad de establecer en la institución educativa las normas de enseñanza-aprendizaje y la determinación de objetivos académicos y de políticas externas e internas;

De tal manera se identifica y propone estrategias educativas, adaptándose a sus especiales características y necesidades relacionadas a la gestión, preservación y ciclo de vida, que los distinguen de los materiales de investigación y exigen un enfoque diferenciado, de esta manera la institución debe optimizar el uso de todos sus recursos, como:

- **Metodologías de enseñanza:** este aspecto los docentes son los impulsores de generar un proceso de enseñanza utilizan las metodologías más adecuadas para el debido aprendizaje.
- **El uso de las tecnologías:** la institución debe implementar herramientas tecnológicas para que los estudiantes aprendan y se destaquen en la utilización de las tecnologías.
- **Los estudiantes:** son el eje principal con los que cuenta la institución, son los actores del estudio, que prestan su atención ante los conocimientos brindados por los docentes.
- **Docentes:** son los que fomenta la generación e intercambio de conocimientos, mediante técnicas de estudio, son los mediadores principales para el adecuado proceso de enseñanza –aprendizaje.
- **Padres de familia:** se encargan de dirigir e impulsa el desarrollo afectivo y educativo de sus hijos, su rol es de controlar que sus hijos asistan y den su máximo rendimiento en los estudios, sin la colaboración de ellos sería imposible crear un proceso de enseñanza.
- **Comunidad:** es la integra y complementa el proceso educativo, son lo que transmiten aspectos positivos y también negativos que son, complementarios para poder ejercer el proceso de enseñanza.

- **Capacitación y perfeccionamiento:** Concebir a la capacitación docente como un proceso continuo implica entenderla como inherente al ejercicio profesional de los profesores, directores y supervisores. La permanente actualización académica permite al docente prepararse para vincularse con el saber acumulado, diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos, detectar las necesidades educativas del entorno social, recrear o producir métodos o técnicas adecuadas.

La tendencia actual de capacitación está focalizada en el desarrollo de cursos, preferentemente presenciales sin detectarse, por lo general, cambios significativos en las prácticas docentes o las instituciones. La capacitación “a distancia” sólo se realiza en pequeña escala y presenta dificultades en la constitución de equipos profesionales con excelencia académica para la elaboración y producción de materiales. Si bien presentan un elevado costo en el inicio de las acciones, se amortigua con el correr del tiempo, teniendo en cuenta la gran cantidad de docentes que cubren.

Todo proceso de formación permanente deberá estar orientado a promover en los asistentes determinados perfiles profesionales vinculados con la autonomía profesional y la creatividad.

- **Profesionalizar las instituciones educativas.-** Los cambios en el sistema formal repercuten y afectan profundamente en la vida institucional, por lo que se torna necesario que la escuela se convierta en un espacio de democratización y participación.

Otorgar a las escuelas y comunidades locales mayor control sobre la educación, responsabilidad por los resultados institucionales y por el rendimiento escolar de sus alumnos, participación de los padres y las comunidades locales en la administración, confiriéndoles la autoridad de requerir a las escuelas que asuman su responsabilidad por el rendimiento escolar de sus alumnos.

- **Profesionalizar la función docente.-** El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos

procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Aquí, no hay que confundir “modernidad” con mera introducción de cambios y “transformación” con el empleo de un lenguaje que sólo modifica terminologías para significar lo mismo, sin aportar beneficios de conocimientos ni de aplicación.

Con la puesta en marcha de este conjunto de estrategias se favorecerá que el docente sea revalorizado en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas, siendo esencial poner en marcha la máxima obtención de los recursos disponibles dentro de las instituciones educativas.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Para Correa (2012), =el liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación (p.15) el liderazgo educativo permite la interacción efectiva de las instituciones educativas en el marco de correlación social y armónica de sus miembros, muchas de las veces permite organizar, replantear las situaciones existentes, así como sus percepciones y expectativas.

Cualquier aprendizaje supone ordenar datos y una coherencia entre ellos. La visión del mundo del aprendiz se ensancha con cada nuevo aprendizaje, desde la lectura, la escritura, la geometría o una segunda lengua.

Cada nuevo aprendizaje opera una especie de cambio de paradigma. Hay aprendizajes que podemos denominar como mera instrucción, que son un conjunto de habilidades teóricas y técnicas que dotan al individuo de las herramientas básicas para desempeñarse en la vida competitiva, y otros aprendizajes que podemos denominar cultura, que hacen crecer la conciencia y esculpir integralmente al ser humano.

En términos generales existen tres estrategias que pueden resumirse como los tipos de estilos de liderazgo en la educación, los mismos que son utilizados individualmente o como una combinación versátil. Son los siguientes:

- a) Jerárquico: Se basa en el método tradicional de enseñanza que pone más énfasis en un enfoque de arriba hacia abajo teniendo poco margen para el análisis participativo. Aquí, el jefe administrativo, a saber, el director, lleva a cabo todas las tareas de un planificador, supervisor, analista, proveedor de recursos, etc. Es un tipo muy sencillo de estilo de liderazgo, con mayor énfasis en la eficiencia, control y rutinas.
- b) De transformación: los estilos de liderazgo transformacional se basa en el concepto de trabajar juntos para poner en marcha un mecanismo que no sólo obtiene beneficios inmediatos. Aunque, la mayoría de las decisiones se toman de forma individual o por un pequeño grupo de personas, este estilo de liderazgo abre la puerta ancha para el entusiasmo intelectual, la motivación a través de valores y una visión compartida por la participación en actividades de liderazgo. Un líder que sigue liderazgo transformacional fomenta un sentido de propósito y significado a unir a la gente por una causa mejor.
- c) Facilitación: los estilos de liderazgo de facilitación, son muy similares a las estrategias utilizadas en los estilos de transformación, pero más democrático, así como en la práctica interactiva. Un líder educativo facilitador trabaja con toda la gestión, ofreciendo colaboración en la preparación para el futuro, y mediante la promoción de ideas colectivas por ser parte de la multitud, en lugar de estar en el centro.

Un verdadero líder educativo es el que perturba nuestra seguridad, nos desafía, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo. El maestro transformador percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. El auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas".

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano

Dentro de la nueva Ley Orgánica de Educación en su capítulo IV sobre el nuevo bachillerato que rige desde el mes de marzo del 2011, y su reglamento en agosto del 2012. Nos muestra la concepción de ser humano, su carácter social e histórico. Centrada en el individuo. La concepción de la sociedad subordinada a la de la naturaleza.

Esta concepción, que a pretexto de la “complejidad”, asimila la sociedad a la naturaleza, es positivista y francamente conservadora. La concepción del conocimiento es instrumental. El predominio de una racionalidad instrumental impide concebir al conocimiento como una producción social y colectiva.

Se parte de que “la educación responde a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana.” La educación, desde una perspectiva liberadora, debe partir de la realidad para reflexionar acerca de ella y transformarla. Con la propuesta no es posible conocer esa realidad, peor aún transformarla. El “Buen Vivir” es un eje transversal de la propuesta. Pero, pese a las divagaciones, no se refiere a una sociedad con contradicciones y conflictos de intereses.

El ámbito del “conocer” está reducido al campo de algunas ciencias. El “diálogo de saberes” se deja de lado. En el hacer no se plantea la “acción” como medio de transformar la realidad sino la “aplicación”, casi mecánica, de los conocimientos. El aprender a vivir juntos reduce la cultura y la identidad cultural al arte. Las diferencias sociales se confunden con la diversidad de la sociedad.

El aprender a ser no se establece como un factor de la formación de todas las personas, solo de líderes y emprendedores. Eso fortalece el elitismo. El ser se vuelve un atributo esencial, no se considera la condición o la situación de los sujetos.

No es posible desarrollar un currículum a partir de una clasificación de los contenidos científicos y las asignaturas en función de cada uno de los dominios señalados.

La función social de la educación sigue siendo, en esta propuesta, la reproducción de las condiciones sociales actuales. No su crítica, peor aún la transformación social. La función de la educación está centrada en el individuo, en su “inteligencia personal”, sin desarrollar su dimensión colectiva.

Se propone que cada asignatura formule las modalidades de aplicación de los aprendizajes a situaciones de la vida de los estudiantes. Pero los contenidos teóricos, conceptuales, por su marcado carácter abstracto, no tienen relación con la vivencia concreta.

Las “demandas sociales” que se privilegian son las de las nuevas formas de organización del proceso productivo que garantizan la acumulación de capital. ¿Integralidad de los aprendizajes?- Los criterios de inter y multiculturalidad y sus distintas formas de conocimiento quedan fuera de la “integralidad” del saber

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

La actividad educativa en el Ecuador se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales: universalidad, educación para el cambio, libertad, interés superior de los niños, niñas y adolescentes, atención prioritaria, desarrollo de procesos, aprendizaje permanente, interaprendizaje y multi-aprendizaje, educación en valores, enfoque en derechos, igualdad en género, educación para la democracia, comunidad de aprendizaje, participación ciudadana, corresponsabilidad, motivación, evaluación, flexibilidad, cultura de paz y solución de conflictos; investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos; equidad e inclusión, calidad y calidez, integralidad, laicismo, interculturalidad y plurinacionalidad, identidades culturales, plurilingüismo, pluralismo político e ideológico, articulación, obligatoriedad, gratuidad, acceso y permanencia; transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas; escuelas saludables y seguras, convivencia armónica

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, establece como política del país la Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo. La misma se complementa con la política de “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo”.

Para su implementación el Ministerio de Educación ha puesto en marcha el Programa de Universalización de Educación Básica, que promueve en la actualidad diversas acciones y proyectos orientados a la ampliación de cobertura educativa.

El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello, emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de Educación.

Una tarea de alta significación fue la realización del proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular

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

1.2.2 Análisis de la persona.

(Goldstein, 1993) en este nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita, en qué áreas específicas debe mejorar gradualmente con el aporte de formación institucional dirigido a las deficiencias laborales. (pág. 5)

El paso final en la detección de necesidades formativas consiste en determinar qué trabajadores necesitan formación y qué formación necesitan.

Hasta ahora el análisis de necesidades formativas ha logrado un análisis organizacional que permite comprender donde encaja el sistema formativo en el entorno del trabajo y qué facilidades e inhibidores existen. El análisis de tareas ha identificado las tareas que se realizan en los puestos de trabajo objetivo; el análisis establece que conocimientos, habilidades y actitudes son importantes para desarrollar esas tareas. Proporciona información para el análisis de la persona, incluido si las deben aprenderse antes de ejercer el trabajo, en el puesto de trabajo, durante la formación, etc.

Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Pueden establecerse criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo.

Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades de los docentes en el puesto, de este modo la formación puede diseñarse para cubrir las competencias que estos necesitan.

Otra forma de enfocar el problema es tener docentes que desarrollen una auto-detección de sus capacidades con fines formativos. Sin embargo este tipo de evaluación no alcanza los mismos resultados que la evaluación del desempeño.

Sin embargo esta última solución puede presentar dificultades ya que las diferencias entre instituciones pueden influir en las diferencias existentes en los docentes, por ejemplo dos empresas con las mismas características pero situadas en distintas localidades pueden contratar a personal con características muy distintas. Por este motivo es necesario comparar las características de la población a la que va dirigido el programa formativo con los requisitos para un adecuado desempeño

1.2.2.1 Formación profesional.

La relación entre formación docente y práctica educativa ha sido generalmente pensada desde un modelo causa – efecto. En este esquema la formación es un mecanismo externo que actúa por fuera de la práctica y la práctica es estigmatizada y desvalorizada. A pesar que la mayoría de los nuevos currículum han colocado -o afirman colocar- a la práctica como eje vertebrador, las actividades y estrategias vigentes en la mayoría de los institutos son las tradicionales: énfasis en la exposición oral del profesor, en los métodos frontales de enseñanza, en la explicación teórica de las formas ideales o innovadoras de dar clase con escasa vivencia de un modelo institucional y de una propuesta de aprendizaje diferentes.

Labaree (2000) ha argumentado que la naturaleza del trabajo docente encierra una serie de rasgos que a simple vista lo hacen parecer como una profesión fácil, a pesar de ser sumamente difícil. El abandono y la crítica a los paradigmas racionalistas y técnicos que intentaron regular y homogeneizar la enseñanza durante varias décadas, produjeron una nueva conciencia acerca de la complejidad del trabajo docente. Dubet (2004) muestra cómo la erosión de los principios y valores fundamentales de la escolarización moderna trajeron aparejado el cuestionamiento de la autoridad y de la función del docente.

Ahora los maestros se encuentran solos, frente a un nuevo tipo de alumno, desprovistos de la protección y legitimidad que otrora le proporcionaba el Estado-Nación y del apoyo de la sociedad que antes confiaba en la escuela como agente igualador, civilizador y transformador:

Para Alliaud y Antelo, (2005) Los cambios producidos ocasionan ciertos desfases con los condicionantes sociales e históricos asumidos o encarnados en los sujetos. El maestro que ha hecho propio el mandato originario de la profesión, actúa sólo en el presente, y hasta con competidores y cuestionadores, en un medio que le resulta en ocasiones hostil y en otros por lo menos inciertos. (...) De este modo, se encarna actualmente en sujetos que asumen responsable e individualmente un proyecto social que en otra oportunidad los convocaba y le otorgaba sentido a su propio quehacer (Pág. 5).

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Según (Enríquez, 2013) en su capítulo 4, detalla que la formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional. (p.89)

La Formación Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos formativos de grado medio y superior, responden a cada uno a niveles de cualificación diferentes. El grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, etc., y el grado superior con las de organización, coordinación, planificación, control, supervisión, etc.

Una vez que se han superado dichos ciclos formativos, se obtiene respectivamente la titulación Formación Profesional en la especialidad correspondiente.

Esta diferencia en los niveles de cualificación, justifica que para cursar con aprovechamiento los ciclos formativos de grado medio o de grado superior se requiera una acreditación previa, un título, el de Graduado de Educación Secundaria Obligatoria o el de Bachiller, respectivamente.

1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

En educación, como en todas las disciplinas, la configuración como profesional pasa necesariamente por un proceso de formación, tanto teórico como práctico, que permite al docente asumir ese rol con pertinencia. Ahora bien, en este escenario de cambios, el proceso de formación va más allá que la preparación para el empleo o para el puesto de trabajo, se requiere poner el énfasis en la mejora de las competencias personales y profesionales, de modo tal que el docente sea capaz, entre otras cosas de innovar y aportar soluciones adecuadas ante los problemas;

Dentro de este marco, Tejada y Navío (2005) afirman: La formación del profesorado, ha cobrado especial relevancia dentro del sector educativo, recibe una atención especial, por el hecho de que al hablar de renovación, reforma, innovación en Educación es indispensable referirse a la figura del docente y su influencia en el proceso educativo. (Pág. 1)

Es un proceso neutral. Según el modelo de sociedad y la concepción que se tenga del ser humano, se asignan determinadas finalidades a la escuela y el rol del docente está en perfecta armonía con esos propósitos. Según Ferry (1991), el concepto de formación puede entenderse en varias vertientes, una función social de transmisión de saberes, que se ejerce en función del sistema socioeconómico o de la cultura dominante; como un proceso de desarrollo y estructuración de la persona, donde interviene la maduración interna y las

posibilidades de aprendizaje del sujeto, o también la formación como institución, al hacer referencia a la estructura organizativa que planifica y desarrolla las actividades de formación. Cada una de estas vertientes imprime al concepto una visión de complejidad, al recibir influencias desde diferentes ámbitos.

Entonces, el proceso de formación es un hecho versátil, mantener la calidad de la enseñanza en la puesta en práctica de la profesión, requiere del docente la adaptación de sus capacidades a las necesidades de los alumnos y contextos escolares concretos.

Según De Miguel (1989) Una buena enseñanza es sinónimo de un buen profesor (Pág. 43), de allí la importancia de establecer las cualidades que debe poseer un docente y cómo mejorar la función educativa, lo que hace necesario que estos profesionales continúen con su capacitación, posterior a la formación inicial recibida y a la experiencia propia de la práctica profesional.

Para Le Boterf (2001), un profesional es aquella persona que sabe gestionar una situación profesional compleja. De este modo, relaciona el profesionalismo con la competencia.

El desarrollo profesional se refiere a la formación de los profesores que están en el ejercicio de su profesión en centros educativos. Es frecuente que se utilicen otros términos de manera intercambiable para referirse a las actividades de formación dirigidas a este colectivo de docentes, tales como: perfeccionamiento, formación continua, formación permanente, formación en servicio, desarrollo del profesorado, que sin duda tienen sus propios matices.

Así mismo, se constituye en un continuo proceso de aprendizaje, mediante el cual una persona relacionada con el contexto educativo, aprende algo, por sí mismo o apoyado por otras personas, en un contexto concreto, como la escuela o un centro de formación. El desarrollo del profesorado es un proceso altamente individual, sigue un ritmo particular, por lo que no se puede pensar en el colectivo de profesores, como un colectivo homogéneo, sino compuesto por diferentes niveles de madurez personal y profesional.

También, el desarrollo profesional se refiere a procesos no estáticos, ni uniformes, sino que se caracteriza por una madurez, progresión o transformación de ideas, supone la integración de nuevas perspectivas, confluyen los aprendizajes acumulados, las experiencias particulares de vida, las propias condiciones personales y el contexto, todo ello se configura como una experiencia personal y única.

Dentro de este orden de ideas, Ferreres e Imbernón (1999), afirman que la formación es parte del desarrollo profesional, pero no todo desarrollo profesional se da como consecuencia de la formación. Para argumentar este hecho describen una serie de condiciones sociales, laborales y ambientales que sin duda tienen una influencia directa en el desarrollo profesional y que no necesariamente tienen que ver con el proceso de formación. Por lo que conciben el desarrollo profesional del docente orientado hacia la comunicación, el trabajo colaborativo, toma de decisiones y la elaboración de proyectos en común, es decir, se reconoce al docente como un práctico reflexivo, que trabaja en cooperación con su grupo profesional.

Imbernón (2007) señala que al describir las nuevas tendencias en la formación del docente, hace énfasis en tomar la práctica como referencia, con el desarrollo de una cultura profesional potenciando el ser un agente de cambio, individual y colectivamente, y que si bien es importante saber qué hay que hacer y cómo,

También lo es saber por qué y para qué hay que hacerlo, por lo que es muy importante tomar en cuenta el contexto donde se desarrolla la situación educativa, se cuestionan las prácticas estandarizadas, se fomenta el trabajo colaborativo, la atención a la diversidad, participación en el desarrollo del currículum, investigación sobre la práctica, relación estrecha con la comunidad, formación en los centros, y autonomía del docente.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La educación técnico profesional atiende 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.

Al interpretar a Verdejo (2010) surgió que “la globalización y la nueva economía basada en el conocimiento exigen contar con mano de obra más calificada, desarrollar capacidades de aprendizaje permanente, disponer de centros de investigación competitivos de impacto nacional y generar redes interinstitucionales

que permitan obtener el mejor rendimiento social a la interrelación entre educación, conocimiento, ciencia y tecnología” (p.1),

La Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria 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 inserción en un sector profesional específico.

Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

Preparación 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 enmarca dicho desempeño.

1.2.2.2 Formación continua.

La reestructuración del aula común, la concienciación y defensa de las familias sobre el derecho de sus hijos a una Educación Inclusiva, la optimización de los servicios/recursos materiales y humanos, la participación del alumnado en el centro, la redefinición del currículum, la formación del docente...etc., son algunos de los aspectos básicos a trabajar si queremos construir escuelas y aulas más inclusivas (Stainback y Stainback, (1992), Giné, (1998); Parrilla, (2001). Este último factor, la formación y transformación de los docentes del ámbito educacional, tienen un valor añadido y se torna clave en la consecución de la profesionalización docente y en el logro de establecimientos con altos niveles de calidad.

En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en el educador. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada.

En este marco, el docente necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un

nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo.

Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

La formación continua del docente se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica profesional, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general

Propiciar espacios de investigación cualitativa y con participación protagónica de los docentes, utilizando métodos diversos, entre los cuales resultan muy valiosos los etnográficos tales como, cartas, bitácoras personales, diarios de campos, testimonios orales, casos reales o simulados, documentales, dramatizaciones.

Por tanto, si se pretende promover el desarrollo de la profesionalización docente con el fin de mejorar el desempeño y el consecuente impacto en la calidad de los aprendizajes, uno de los caminos a seguir y que no es el único, es la implementación de políticas formativas que permitan compartir el aprendizaje de los compañeros y compañeras.

El aprendizaje es una propuesta de capacitación o bien un experto tendría la función de servir de modelo ayudando a los otros y alentando su reflexión sobre experiencias de buenas prácticas, donde un grupo de profesores comparte sus vivencias a través del intercambio de las mismas en un trabajo colectivo de resolución de problemas sobre estas prácticas. Desde esta perspectiva, se concibe al profesor como una agente dinámico que parte de su propia práctica para enriquecerla con el intercambio.

Si queremos a docentes comprometidos con la inclusión educativa, las instituciones de formación docente deberían estar abiertas a la diversidad preparándoles para enseñar en diferentes contextos y realidades adquiriendo unos conocimientos básicos, teóricos y prácticos en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales

Este panorama debe repensar nuevamente el rol del profesorado desligándose de su papel de ejecutor mecánico para dar paso a un nuevo profesor más activo capaz de tomar decisiones, transformador, innovador y más creativo.

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

Es indiscutible el papel del docente como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes.

Para Knight,(2005) la Educación Superior se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial; cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, sumando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa. Como proponen Martínez y Carrasco (2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo

La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción.

La calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia.

Para Clark (1995) son los profesores los que determinan la calidad de la educación (p.3), Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Y también pueden degradar

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

En la ardua tarea del docente, también le envuelve la función de la propia formación; las instituciones de educación, involucran el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, pero esta necesidad identifica procesos que a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje han generado una metodología didáctica.

Ferry(1990),Gimeno (1997) y Díaz Barriga (1997) han sido considerados fundamentales para avanzar en una práctica docente de calidad como lo es la formación docente que Gimeno (1997) utiliza como una expresión de la especificidad de la actuación de los profesores en la práctica; es decir, el conjunto de actuaciones, destrezas, conocimientos de los maestros como profesionales de la educación en el aula

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

Para Ferry (1990) las transformaciones que afectan el papel del enseñante y su función social tiene la necesidad de una redefinición de los objetivos de la formación, necesidad de articular la formación disciplinar con formación continua, de equilibrar formación científica y formación profesional, de ampliar una formación pedagógica que contemple aspectos de relaciones cooperativas e institucionales, así como de las nuevas tecnologías y metodologías acercando las relaciones entela teoría y la práctica

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

En estos ambientes el docente puede ser visto como unidad funcional de la sociedad, éste supone que todas las partes del sistema social funcionan en estrecha relación de armonía interna como para lograr que los conflictos producidos no puedan ser rápidamente resueltos y reglamentados, sin embargo existen formas sociales o culturales estandarizadas, esto es, que tienen un tipo o un modelo similar, realizan funciones positivas que hacen que la labor docente sea indispensable e inherente a cada uno de los elementos y de los actores de la vida social.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar a cabo esto es importante la comunicación clara y precisa que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos.

Las virtudes humanas del docente lo hacen pasar de su tarea laboral de enseñar a la misión de educar. El aspecto humano de la docencia está compuesto por elementos intrínsecos que elevan a la tarea de impartir una vocación e ideario educativo y las características de un buen docente se convierten en las mejores herramientas de trabajo para su actividad magisterial. Entre ellas podemos destacar aquellas que menciona Imídeo G. Nérici (p. 98-100)

Otra cualidad que debe tener el docente es la capacidad de hacer didáctica además de interesante la clase, Para ser un maestro con estas características es importante que este mismo tenga la vocación y el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios,

La vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy. El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como objeto la formación integral del individuo, en este caso del alumnado.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

El propio concepto de profesionalización se asocia a una no resuelta tensión entre poderes y voluntades que consideran la educación más o menos técnica y más o menos moral:

“Bolívar, (1995)...la retórica de la profesionalización de la enseñanza está basada en el conocimiento como base de la enseñanza, no en la base moral (...) y esta tensión entre autonomía profesional (propia de la “segunda ola” de reforma americana, con el “empowerment” como lema) y una sobre regulación y control del profesorado, está abocando a unir profesionalización con reestructuración y control de los centros escolares:(pág. 17).

Cuando hablamos de “profesional” estamos hablando de un significativo cuyo concepto, socialmente construido, varía en el marco de sus relaciones con las condiciones sociales de su empleo y, por tanto, se define no únicamente por el esfuerzo de “identificación” del grupo,

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

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

Desde este punto de Vista, no se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar una educación que determina el nivel educativo, desde la función del modelo del egresado y no en sentido estrecho,

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

Para dar respuesta a la necesidad de ajustar a la educación al mundo actual, para superar el retraso que la torna cada vez más arcaica, surgen diferentes propuestas de la mano de los distintos actores políticos. No se mira hacia atrás ni se piensa en lo que sí está haciendo, se empieza siempre de nuevo se necesitan logros rápidos.

Los tiempos políticos, que generan cambios en las gestiones, interrumpen generalmente los proyectos, que se están llevando a cabo, para iniciar otros. Todo comienza de nuevo. No se evalúa lo que se está haciendo, parecería que importa más el protagonismo de los nuevos actores de la gestión, que el contenido de la tarea en sí. Es así como el factor tiempo en lo educativo queda neutralizado.

Para Davis (1990) las estrategias pueden planificarse en función al estudiante o en función al contenido programático. Las estrategias de instrucción fundamentadas en el contenido se corresponden con los métodos clásicos de enseñanza; es decir, el maestro, dueño del saber planifica y ejecuta las actividades en el aula, laboratorio o taller, sin tomar en cuenta las diferencias individuales de sus estudiantes. Dejando a un lado el conocimiento previo del estudiante y su expectativa por conocer y experimentar su continuo aprendizaje, lo que vuelve al docente en una persona expositiva y al estudiante en una persona receptiva.

El poner en práctica nuevas estrategias en función de la naturaleza y objetivos de la disciplina; así como también de las necesidades de los participantes orientando la misma hacia un enfoque activo del aprendizaje.

1.2.3 *Análisis de la tarea educativa.*

Se considera a la educación como una tarea conjunta entre padres y profesores. Sin tener en cuenta la diversidad que intervienen como familiares, entorno, medios de comunicación,...etc. Teniendo en cuenta que el aprendizaje no tiene límite lo que hace que dura toda la vida.

Según Llorens Gumbau (2003), el análisis de la tarea es necesario para determinar objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudaran a realizar el trabajo de manera más eficiente (p.4)

Quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Algunos padres, simplemente delegan esta difícil tarea, argumentando el poco tiempo disponible, no estar capacitados; el grado de instrucción o una formación adecuada, o por el poco tiempo que les queda para poder realizar esta tarea con sus hijos.

1.2.3.1 *La función del gestor educativo.*

De igual manera, esta situación es propia de las instituciones y organizaciones educativas y de sus gestores, a quienes se exige sustentar su función directiva en una articulación entre los elementos mencionados con los conceptos de la gestión educativa y la fundamentación pedagógica. La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia

el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” (pág. 85).

En el caso del sector educativo, significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal calificado y definir con claridad sus perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro.

Esto exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistémica de la organización, lo que implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre las áreas de gestión mencionadas.

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

1.2.3.2 *La función del docente.*

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

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Para (Nérici, 1973) la responsabilidad de la docencia tiende a aumentar debido a que la familia va perdiendo las oportunidades de educar a sus hijos y al mismo tiempo la vida social se va haciendo cada vez más compleja, recordémosla problemática de la inmigración que deja y viene dejando enormes vacíos en la niñez y juventud cuando sus padres se encuentran distantes, cuando sus hijos más lo necesitan, por tal razón el maestro o el docente debe de estar preparado intensamente en diferentes ámbitos para enfrentar los problemas sociales y psicológicos de que arrastran su estudiantes por lo que Nérici hace referencia a tres funciones básicas del docente: Función técnica, Función didáctica y la función orientadora.

La sociedad contemporánea requiere de cambios cualitativos en el sistema de educación a fin de incrementar la satisfacción de las necesidades de la población y de la comunidad, mediante el empleo óptimo de los recursos humanos y materiales existentes. Ello plantea la necesidad de promover la formación de un nuevo profesional y especialista.

1.2.3.3 *La función del entorno familiar*

Entender a la familia y a la escuela como entornos educativos en los que niños, niñas, jóvenes y adultos se desenvuelven y construyen su propio conocimiento siendo el primer entorno educativo, al que podemos considerar un contexto, y precisaremos el sentido que adquiere en nuestro trabajo donde se entiende, ante todo, como un contexto social.

El término, en cualquier caso, es muy amplio. Muchos son los autores a los que podríamos citar para precisar el sentido que ahora adquiere la idea de contexto cuando se destacan de él sus dimensiones sociales, culturales e históricas por ejemplo, Cole, (1996); Erickson y Schulz, (1997); Rogoff, (1993). El contexto es inseparable de contribuciones activas de los individuos, sus compañeros sociales, las tradiciones sociales y los materiales que se manejan. Desde este punto de vista, los contextos no han de entenderse como algo definitivamente dado, sino que se construyen dinámicamente, mutuamente, con la actividad de los participantes.

Desde esta perspectiva, tanto el contexto familiar como el de la escuela están constituido por personas que desempeñan un determinado papel y que, además, utilizan unos instrumentos que cumplen determinadas funciones.

Como entornos educativos, se delimitan por lo que la gente hace, dónde y cuándo lo hace y, en este sentido, cómo las personas que interactúan llegan a constituir el contexto para los

demás. Lo que ahora tiene mayor interés es el modo en que los distintos contextos o entornos en los que se desenvuelve la vida infantil pueden vincularse entre sí a través de un intercambio tanto entre los instrumentos utilizados como entre las personas que participan en ellos.

1.2.3.4 *La función del estudiante.*

Para nadie es desconocido el hecho de que la relación profesor - alumno ya no es semejante a aquella que imperaba en el sistema educativo moderno, o por lo menos, no debería ser igual. Por ello, y si queremos brindar en nuestras escuelas una educación de alta calidad, debemos reconocer que el estudiante de hoy es diferente al de años atrás, y que por lo tanto, su rol en el proceso de enseñanza - aprendizaje ya no es el mismo.

La sobrecarga de contenidos, que el estudiante recibe en forma pasiva y él que lo transforma solamente en un conocimiento temporal para aprobar los exámenes, ha tomado una nueva dirección que promueven fundamentos para crear destrezas de aprendizaje, nuevas actitudes, capacidad de comunicarse y de evaluar críticamente la información existente y necesaria.

En una palabra, la necesidad de transformar al alumno en un estudiante de por vida y acorde con las necesidades cambiantes de la población, de sus problemas prioritarios y con alto nivel humano, ético y de eficiencia en su trabajo.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto el grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

La formación es entonces una actividad dirigida por los propios estudiantes, de forma que representan la asunción del compromiso consigo mismos en un ejercicio de responsabilidad en el proceso de construcción del propio aprendizaje

Aumenta, por tanto, su capacidad de decisión e intervención con el objetivo de poder convertirse en personas flexibles que puedan adaptarse a las situaciones de cambio continuo que presenta la vida social actual.

Según Salinas, (1999) nos referencia que: Se trata de lograr que los actuales alumnos se transformen en nuevos usuarios de la formación participantes de un proceso de enseñanza-aprendizaje donde el énfasis se traslada de la enseñanza al aprendizaje y que se caractericen por una nueva relación con el saber, por nuevas prácticas de aprendizaje y adaptables a situaciones educativas en permanente cambio. (Pág. 10).

El alumno actual se caracteriza por ser interactivo, espontáneo, inquieto, resuelto, crítico, hábil en el uso de tecnologías y ávido de experiencias y sensaciones nuevas; por consiguiente, su rol en el aula ya no es el de un simple espectador ni el de un simple "comprador" de un "producto" vendido por el profesor, sino al contrario, el estudiante actual genera su propio conocimiento, sólo con la ayuda del profesor, aunando y relacionando productivamente el cúmulo de informaciones que posee, encauzando éstas en pro de su beneficio personal, es decir, creando un aprendizaje significativo para su vida y para su entorno social; en otras palabras, es el propio educando quien produce su aprendizaje y quien dirige, en definitiva, el proceso de enseñanza - aprendizaje.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprende.*

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Se ha comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la misma dirección, cada uno alimenta al otro.

Araujo (2009) señala que para que un aprendizaje sea significativo es necesario que se den ciertas condiciones y disposiciones en el aprendiz y también en la forma de enseñar, que incluyan la motivación, la activación de conocimientos previos y la puesta en marcha de procesos de comprensión y significación o de estrategias de aprendizaje.

La relación personal mentor-aprendiz (docente-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los

estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de aprendizajes memorizados a aprendices auto dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la meta cognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

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

1.4 Cursos de formación.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo.

Según Rockwell y Mercado (2000) manifiestan que en la línea de propiciar la aparición de procesos de actualización y capacitación han dado la pauta las instituciones de formación, como programas extracurriculares, promovidos ya sea por instituciones o por sectores del magisterio.

Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. Habiendo transitado en parte por este camino me aventuro a decir que hubo un punto de inflexión, un antes y un después, luego de transitar por el curso de formación docente en la Universidad, más allá de la buena metodología con la que cada uno pueda contar en sus clases.

1.4.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Definición.-

Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades

necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

El manual del facilitador (1997) nos presenta un recursos textual en el que hace notar los cambios que debe generar los procesos de capacitación y formación, mencionando lo siguiente: toma de conciencia, generación de actitudes, adquisición de conocimientos y desarrollo de destrezas para la interiorización del ser, el rol del docente, el saber hacer para favorecer la efectividad y calidad de acción

Importancia.

La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del educando y de la comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país. Ello requiere de un proyecto educativo global y de proyectos educativos particulares en cada institución y cada comunidad. Pero ningún proyecto educativo podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete.

No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación.

1.4.2 Ventajas e inconvenientes.

Cuando la formación de formadores se convierte en objeto de estudio y reflexión vemos que presenta, más que nunca, caminos complejos de pensamiento y acción, y que se torna preciso fundar la praxis formadora en una base paradigmática también compleja, que permita tornar el conocimiento en Instrumento auto organizador.

Según E. Díaz (2003), las dificultades que se presentan en el aprendizaje del conocimiento científico a nivel del sujeto que aprende, son un reflejo de los problemas que se presentan a nivel del sujeto que enseña, transferido de uno a otro en las diferentes etapas del proceso educativo.

Es aquí donde la docente toma partida de su propia formación, verificando temas que muchas veces le ayudan a mejorar su perfil profesional, pero muchas veces la capacitación se lo toma como un requisito que debe ser llenado sin que este tenga una productividad dentro de su carrera profesional

Ventajas.

El docente como mentor del proceso de enseñanza aprendizaje fomenta sus conocimientos al prepararse continuamente en diversos tópicos que brinda como salida a sus estudiantes en el contexto diario.

La importancia radica en que el docente esta siempre a la vanguardia de nuevas técnicas y metodologías que le permiten llegar con mayor rapidez al aprendizaje del estudiante, mejorando e innovando la propuesta curricular.

Inconvenientes

La falta de capacidad económica para sufragar los gastos que emanan la constante capacitación profesional.

La falta de tiempo para poder acudir a las instituciones ofertantes a fin de conseguir un cupo para su capacitación

La falta de ayuda gubernamental para su formación y profesionalización

Esto sumado a la dificultad de acceder a cursos de formación y mejoramiento profesional que brinda el Ministerio de Educación, la falta de cupos y la alta demanda de los docentes nos lleva a la gran deficiencia profesional en muchos de ellos.

1.4.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

La práctica es el punto final del proceso enseñanza-aprendizaje. Su relevancia queda fuera de todo cuestionamiento y no es ahora el momento de plantearla. El cualquier caso, su importancia es tal que no puede quedar a expensas de la improvisación o del azar. Con esto estamos apuntando hacia la necesidad de su planificación. Planificación que, como tal, deviene de la propia intencionalidad didáctica y del propio sistematismo inherente en los procesos de enseñanza-aprendizaje, amén de otros principios.

Para Tejada, (1999) nos refiere que Partimos de la necesidad ineludible (obligación) de planificar el currículum, nacida del principio didáctico de la intencionalidad; de ahí que es irrelevante plantearse el problema de la no planificación. Otra cosa es el cariz de la misma (prescriptiva, rígida, abierta, flexible, etc.) y por ende, los diferentes modelos sobre ello, dada la idiosincrasia y genuinidad de nuestro quehacer teórico-práctico y los contextos de actuación” (Pág. 193).

Gairín (1997) en cambio nos dice que: la Planificación: proceso continuo y unitario que comienza con el desarrollo de objetivos, define estrategias para conseguirlos y establece planes coherentes con las anteriores decisiones; esto es, decide por adelantado cuestiones como: ¿qué se hará? ¿Cómo se hará? ¿Quién lo hará?. Pero también incorpora mecanismos de control que permiten las adaptaciones necesarias que las nuevas realidades impongan” (Pág.158).

La velocidad con que cambian las cualificaciones, la variedad y nivel de especialización de las mismas, los cambios culturales y relacionales dentro de la educación y la saturación del mercado laboral, hacen que las cualificaciones obtenidas en estas instituciones educativas-formativas sean insuficientes para mantenerse en el mercado de trabajo.

Garin (1997) nos refiere que la Programación: “designa el conjunto de procedimientos y técnicas que permiten establecer, relacionar y concretar cronológica, espacial y técnicamente el conjunto de actuaciones dirigidas al logro de determinadas metas. Es la operativización de la planificación, en la medida que concreta finalidades, especifica acciones y recursos y sobre todo establece la temporalización” (:159).

En la nueva sociedad del conocimiento en la que estamos viviendo, cada persona deberá ir construyendo su propia opertivizacion para convertir las oportunidades de la

sociedad en realidades personales. Para ello será imprescindible una adecuada formación de base una sólida formación profesional y una serie de actitudes personales y profesionales que faciliten el proceso de construcción del propio itinerario formativo y profesional.

Todo ello requiere una oferta formativa mucho más amplia, más flexible y asequible; que no tiene por qué proceder del Sistema Educativo Nacional. De hecho, la sociedad articula otras alternativas formativas menos rígidas que dan respuesta a la necesidad de educación permanente.

1.4.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

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

De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico e inteligible.

En este marco de análisis holístico es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo.

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 socializado de saberes.

Ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar

articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre.

En tal sentido, Tedesco afirma 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 de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio” (1998).

Por otro lado, la sesión de la Conferencia Internacional de Educación (1998), acerca del rol de los docentes en un mundo en proceso de cambio. Expresan las orientaciones y problemas que deberían resolverse como así también cuáles serían los requerimientos que la sociedad de las próximas décadas efectuará en el sector educativo, los cuales dan una visión acabada del enfoque sistémico sobre la problemática docente en su conjunto.

CAPITULO 2 METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

El estudio realizado pretende abarcar las necesidades de formación de los docentes del Colegio nacional Técnico Arenillas, del Cantón Arenillas, Provincia de El Oro.

Por ser un lugar netamente agrícola, en donde sus habitantes realizan las actividades de campo y en muchos casos al comercio, se puede deducir que las necesidades en la institución son muchas. Partiendo desde este punto se propone un enfoque nuevo en base a los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes.

Por ser un cantón agrícola y de influencia comercial su sociedad está bajo las necesidades inmediatas de su economía, este hecho ha influido de gran manera al momento de tomar decisiones en los padres de familia en donde ubicar a sus hijos para su preparación académica.

Las necesidades mediatas del estudiante, la poca atención de parte de las autoridades gubernamentales y la mala bifurcación de los recursos económicos por parte del gobierno local, hace que la preparación docente no tenga los mismos estímulos que en las ciudades grandes y con mayores recursos económicos por parte del estado.

La presión por el aumento de la competitividad, como factor de la propia supervivencia de las instituciones educativas, ha sido una constante a nivel nacional, el continuo cambio generacional y las constantes evaluaciones a la que se han sometido las instituciones educativas han permitido involucrar en este cambio a sus actores como directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Estas transformaciones generan impactos muy profundos y reestructuraciones que afectan a la comunidad educativa al tenerla disolución de los mismos como sujetos de la historia y de la razón. En este contexto (Ferreira 2000) expone que la educación adquiere mayor importancia, pues esta configuración exige nuevas comprensiones, nuevos conceptos, categorías e interpretaciones en el ámbito educativo (pag. 201).

Cabral Neto y Almeida (2000) nos indican que el Estado pasa a permitir e incluso a incentivar diversas formas de gestión escolar, aparentemente más democráticas, para lo cual exige a los gestores nuevas atenciones, conocimientos y habilidades, (pag. 52)

Dentro de este contexto el Colegio Nacional Técnico Mixto Arenillas, se encuentra ubicado en el Cantón Arenillas, Provincia de El Oro, en la vía Arenillas – Huaquillas, por su proximidad al centro del Cantón y por la alta demanda de cobertura existente la institución cuenta con las jornadas matutina vespertina y nocturna, posee una infraestructura de un bloque de aulas nuevas y algunas edificaciones antiguas, actualmente se encuentre en construcción y próximo a ser inaugurado la sede distrital 5. Su cercanía a las diferentes instituciones públicas hace que se conozca más acerca de su labor dentro del ámbito educativo, su población es económicamente activa ya que Arenillas es un cantón netamente agrícola y comercial, por lo que su población es económicamente activa, y en su mayoría al estrato de clase económica social baja y media.

Para la práctica deportiva cuenta con canchas de uso múltiple y dos conchas de futbol de tierra, para las prácticas de campo cuenta con un vivero que sirve además de planta de experimentación con los estudiantes de agricultura.

Los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato de la institución educativa se lo han tabulado de la siguiente forma.

Tabla N° 1

Pregunta 1.3		
Tipo de Institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	26	100
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	26	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

La institución educativa se encuentra en el centro del Cantón Arenillas, los recursos institucionales necesarios para su actividad educativa proviene netamente del estado por medio del Ministerio de Educación, es decir su sostenimiento es fiscal por lo que las políticas internas y externas, sus objetivos institucionales y una adecuada normativa para estudiantes y docentes provienen del gobierno nacional,

Tabla N° 2

Pregunta 1.4		
Tipo de bachillerato que ofrece	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0
Bachillerato Técnico	26	100
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

La oferta educativa que brinda esta institución, es de bachillerato técnico de acuerdo a las nuevas reformas propuestas dentro de la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento, por lo que se adapta a esta nueva etapa de desafíos educativos, lo que le permite estar al frente de las instituciones del cantón.

Tabla N° 3

Pregunta 1.4.1:		
Bachillerato Técnico Agropecuario	Frecuencia	Porcentaje
Producción Agropecuaria	26	26
Transformados y elaborados lácteos	0	0
Transformados y elaborados cárnicos	0	0
Conservería	0	0
Total		100,0

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Dentro de las especialidades de bachillerato técnico que oferta la institución los docentes encuestados en un 100% nos indican que son de producción agropecuaria, la institución cuenta con una granja agrícola que permite realizar sus prácticas de campo lo que facilita el entendimiento y la importancia actual de esta especialidad y esta a su vez la importancia con la comunidad que es netamente agrícola.

En lo referente a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la institución podemos observar los siguientes resultados.

La institución es fiscal y oferta el bachillerato técnico y polivalente agropecuario, su planta docente en el nivel bachillerato está compuesta por 13 docentes de género masculino y 13 docentes de género femenino, el 65,40% son de estado civil casado, y la frecuencia que le sigue es el 15% de estado civil soltero, el 46.17% de los docentes son mayores de 20 años

y menores de 41 años, es decir la planta docente es relativamente joven dentro de la institución teniendo en cuenta que el 15,38% no contestaron esta opción.

El 96.15% de los encuestados se desempeñan como docentes, el 69.20% tienen nombramiento, y dedican la jornada completa en un 100%.

2.2 Participantes.

Para el desarrollo de este proyecto se han considerado al Alumno docente de maestría en la especialidad de Gerencia y Liderazgo Educativo, de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Por ser un estudio netamente en colegios técnicos y a nivel de bachillerato se han seleccionado básicamente a 26 docentes que brindan su cátedra desde el primer año hasta el tercer año de bachillerato, por la cantidad de docentes no hubo la necesidad de aplicar ningún muestreo, simplemente se tomó a toda la población de la planta docente de este nivel educativo.

La entrevista previa con los directivos de la institución nos permitió realizar un planteamiento que llegue a mejorar la capacidad de exponer la cátedra al docente buscando un consenso sobre las necesidades existentes en la capacitación profesional del Colegio Nacional Técnico Arenillas.

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato de la institución en estudio se ha podido obtener los siguientes resultados

Tabla 4

Pregunta 2.1: Género		
Genero	Frecuencia	%
Masculino	13	50%
Femenino	13	50%
Total	26	100%

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Dentro del porcentaje de los docentes respecto a género, se observa que existe una equidad ya que el 50% de los docentes encuestados son de género masculino y 50% restante son de género femenino, se mantiene una relación equivalente en este punto. Dentro de la institución educativa

Tabla 5

Pregunta 2.3: Estado Civil		
Estado Civil	Frecuencia	%
Soltero	4	15.40
Casado	17	65.40
Viudo	2	7.70
Divorciado	3	11.50
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En los parámetros obtenidos la mayoría de los docentes son de estado civil casado con un 65.40% del total, seguidos del 15.50% que son de estado civil solteros, la mayoría de los docentes tienen una estabilidad emocional y laboral, dentro de la institución educativa.

Tabla 6

Pregunta 2.2 Edad		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	4	15.38
De 31 - 40 años	8	30.79
De 41 - 50 años	4	15.38
De 51 - 60 años	4	15.38
De 61 - 70 años	2	7.69
Más de 71 años	0	0
No Contesta	4	15.38
Total		100,0

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Los docentes en su mayoría son relativamente jóvenes así lo demuestran los resultados obtenidos en un porcentaje del 37.9% se encuentran dentro del rango de edad de 31 – 40 y un 15.38% en un rango de edad de 20 a 30 años sus aspiraciones son mejorar el proceso de aprendizaje dentro de las expectativas del Ministerio de Educación.

Tabla 7

Pregunta 2.3: Cargo que desempeña		
Cargo que desempeña	Frecuencia	%
Docente	25	96.15
Técnico Docente	1	3.85
Docente con funciones administrativas	0	0
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

El cargo que desempeñan dentro de la institución educativa es el de docentes con materias asignadas de acuerdo a su especialidad así lo demuestran los resultados de la encuesta que en un porcentaje 96.15% el restante tiene la función de técnico docente con un 3.86% del resultado de la encuesta.

Tabla 8

Pregunta 2.4: Tipo de relación laboral		
Tipo de relación laboral	Frecuencia	%
Contratación indefinida	5	19.20
Nombramiento	18	69.20
Contratación ocasional	2	7.70
Reemplazo	1	3.90
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Los datos obtenidos en esta tabla nos muestran el 69.20% de los docentes laboran con nombramiento dentro de las labores educativas en la institución y el 19.20% son de relación contractual, y su renovación está pendiente de la disponibilidad del cargo que vienen cumpliendo.

Tabla 9

Pregunta 2.5: Tiempo de dedicación		
Tiempo de dedicación	Frecuencia	%
Tiempo completo	26	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Los docentes de la institución educativa laboran a tiempo completo es decir las ocho horas diarias dispuestas en la Ley Orgánica de Educación, así lo demuestran los resultados obtenidos en un 100%, de los docentes encuestados lo afirman.

Tabla 10

Pregunta 3.1: Nivel más Alto de formación académica				
título académico	Masculino		Femenino	
Opción	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bachillerato	0	0	0	0
Nivel técnico o tecnológico	0	0	0	0
Lic. Ing. Arq. Etc.	13	50%	13	50%
Especialista (4to nivel)	0	0	0	0
Maestría (4to nivel)	0	0	0	0
PHD (4to nivel)	0	0	0	0
Otro nivel	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0
Total	13	50	13	50

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Dentro de la formación profesional más alta de los educadores es de tercer nivel con licenciados, ingenieros, doctores, en un 100%, de igual manera en equidad de género tenemos que el 50% de los docentes son hombres y el 50% restante mujeres.

2.3 Recursos

Para la realización de este proyecto se han utilizado diferentes recursos que han ayudado con su aporte de manera directa para su objetivo, de manera que cada uno de estos recursos ha validado con su aporte este proceso investigativo.

2.3.1 Talento Humano.

Para el desarrollo del proyecto implementado en el Colegio Nacional Técnico “Arenillas” se dispuso del siguiente personal.

Para el desarrollo del proyecto se empleó a un alumno docente de maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, veinte y seis docentes del Nivel Bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas, un Tutor de tesis y el Equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.3.2 Materiales.

En los materiales que se utilizó para la elaboración del presente proyecto en sus fases de investigación se necesitaron.

Copias de las encuestas, Libros y manuales, Lapiceros, Lápices para el proceso de recolección de datos, una Computadora, Impresora, Proyector para el proceso del desarrollo de la propuesta en los círculos de aprendizaje que se ejecutara en la institución educativa. Y una Cámara fotográfica para obtener los debidos soportes o evidencias de la ejecución de todo el proceso.

2.3.3 Económicos.

Para la elaboración del presente proyecto se obtuvo un presupuesto de los siguientes gastos.

descripción	valor
Para copias y materiales de apoyo	150 dólares
Movilización	250 dólares
Para compra de cartuchos de tinta para impresora	150 dólares
Pago de servicios básicos (energía eléctrica, internet,)	100 dólares
total	650 dólares

2.4 Diseño y métodos de investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, 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 que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

Es un estudio transaccional / transversal puesto que se recogen datos en un momento único.

Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.

Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.4.1 Diseño de la Investigación.

El proceso a desarrollar 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, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

El "diseño de investigación se define como el plan global de investigación que (...) intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma"

Yépez E. (2005) expresa: Que la investigación de campo es el estudio sistemático de problemas, en el lugar en que se producen los acontecimientos con el propósito

de descubrir, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza e implicaciones, establecer los factores que lo motivan y permiten predecir su ocurrencia". (pág.15)

2.4.2 Método de investigación.

El método para la obtención del conocimiento denominado científico es un procedimiento riguroso, de orden lógico, cuyo propósito es demostrar el valor de verdad de ciertos enunciados.

Método y metodología son dos conceptos diferentes. El método es el procedimiento para lograr los objetivos. Metodología es el estudio del método.

Para entender los métodos que se aplican en este trabajo, haremos una pequeña descripción de los métodos existentes para mejorar su comprensión y diferenciar cada uno de ellos:

Método Analítico.

Es aquel que se preocupa de dividir el todo en partes y revisar cada una de las partes, se utilizará este método en el Marco Teórico de la investigación, en el planteamiento del problema.

Método Sintético.

Porque el proceso del conocimiento procede de lo simple a lo complejo, de la causa al efecto, de la parte al todo, de los principios a las consecuencias, este método se lo utilizará durante toda la investigación.

Método Inductivo.

Se inicia con la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar al conocimiento, es decir va de lo particular a lo general y este método lo utilizaremos en el planteamiento del problema.

Método Deductivo

Se inicia con el análisis del conocimiento para llegar a los hechos particulares es decir va de lo general a lo particular, este método se lo utilizará en las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Método Hermeneútico.

Es el método básico de toda ciencia, es la observación de los datos o hechos y la interpretación (hermenéutica) de su significado. La observación y la interpretación son inseparables: resulta inconcebible que una se obtenga en total aislamiento de la otra. Toda ciencia trata de desarrollar técnicas especiales para efectuar observaciones sistemáticas y garantizar la interpretación. De esta forma, la credibilidad de los resultados de una investigación dependerá del nivel de precisión terminológica, de su rigor metodológico (adecuación del método al objeto), de la sistematización con que se presente todo el proceso y de la actitud crítica que la acompañe.

Método Estadístico.

Permite realizar el análisis de los datos para transformarlos en información y de allí extraer resultados, este método se lo utilizará en la muestra y tabulación de la investigación

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.

El método es el camino teórico, las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para lograr información.

Los métodos son globales y generales, las técnicas son específicas y tienen un carácter práctico y operativo.

Las técnicas se subordinan a un método y éste a su vez es el que determina qué técnicas se van a usar.

Aunque el método y la técnica se encuentran íntimamente ligados no se identifican, pues ambos se complementan y son necesarias en la investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

Esta investigación tiene como objetivo medir las necesidades de formación del grupo de docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico “Arenillas”, se efectuó a la población objeto de estudio, mediante la recolección de datos en el centro educativo

El material que se incluye en este trabajo es obtenido a través de diversas actividades planificadas dentro del cronograma estructurado previamente aprobado por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, se implementó técnicas como la observación, análisis documental, análisis fotográfico, así como las entrevistas por escrito a directivos y docentes de la institución ligada al tema de investigación.

Se procedió a solicitar la debida autorización al Sr. Ing. Vicente González, Rector de la institución a fin de realizar la toma del cuestionario al grupo de 26 docentes que impartes sus clases de primero a tercero de bachillerato en la institución, previo a la socialización y explicación de la aplicación del mismo.

Una vez socializado y analizado los resultados obtenidos en la aplicación se pudieron ver las necesidades de cursos formativos de los docentes de bachillerato de la institución,

Esta información fue de vital importancia para verificar el papel que ha desempeñado los programas de capacitaciones y las necesidades que existen entre los docentes de bachillerato de acuerdo a la nueva propuesta educativa.

Las facilidades de acceder a estos cursos que se vienen dictando previa la inscripción en la página web del magisterio dentro del programa de formación continua de los docentes fiscales del país por medio del SIPROFE.

La dificultad de acceder a estos cursos ha ocasionado que los docentes no puedan ingresar por lo menos a dos de estos cursos lo que ha aumentado dicha necesidad de preparación, la falta de interés por parte de los directivos a dejado en muchos casos a docentes de la institución fuera de la propuesta de mejoramiento de la calidad de educación propuesta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, es por esto viable proponer talleres que ayuden a mejorar la propuesta educativa del docente en la institución

La técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación, realizaremos la descripción de algunas técnicas y haremos énfasis en las técnicas empleadas para el presente estudio.

Observación Directa.

Es un instrumento de recolección de información muy importante y “consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta.

Para Sampieri, (1997), refiere que Puede servir para determinar la aceptación de un grupo respecto a su profesor, analizar conflictos dentro del aula, relaciones entre pares, etc. Existen dos tipos diferentes de observación; participante o no participante.

En la primera, el observador interactúa con los sujetos observados y en la segunda no ocurre esta interacción. (259-261).

Esta técnica se aplicó al inicio del estudio en los docentes de la institución educativa, nos dio la facilidad de obtener un diagnóstico del proceso de enseñanza aprendizaje en el que se desenvuelven los estudiantes y el desarrollo de las clases por los docentes.

Encuesta.

Es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio,

Es de particular importancia otorgar y no olvidar el valor que tienen las técnicas y los instrumentos que se emplearán en una investigación. Muchas veces se inicia un trabajo sin identificar qué tipo de información se necesita o las fuentes en las cuales puede obtenerse; esto ocasiona pérdidas de tiempo, e incluso, a veces, el inicio de una nueva investigación. Por tal razón, se considera esencial definir las técnicas a emplearse en la recolección de la información, al igual que las fuentes en las que puede adquirir tal información.

Método de la lectura.

Como se desprende de su nombre, el método de la lectura (Reading method) es un modelo de enseñanza/aprendizaje centrado en dicha destreza. Si bien en su etapa inicial las demás destrezas lingüísticas quedan prácticamente descartadas del proceso instructivo, posteriormente se incorporan a él como complementarias de la lectura.

H. Palmer (1917) propone la lectura extensiva como técnica para el aprendizaje de la lectura. En los años 20 algunos pedagogos británicos y americanos, tales como M. West o A. Coleman, estiman conveniente desarrollar un método en consonancia con las circunstancias y necesidades de determinados grupos de discentes inmersos en un programa de educación general para quienes la lectura es primordial. En 1926 M. West concibe el método de la lectura, que se pone en práctica en Estados Unidos y Canadá principalmente en las décadas de los años 30 y 40 del siglo XX. a juicio del pedagogo, la opción más rentable didácticamente es concentrar el programa de estudios en la destreza de la comprensión lectora.

Mapa conceptual.

Es una técnica usada para la representación gráfica del conocimiento. Un mapa conceptual es una red de conceptos. En la red, los nodos representan los conceptos, y los enlaces los relacionan entre los conceptos.

Con relación a lo antes expuesto, del Castillo y Olivares Barberán, (2001) expresan que "el mapa conceptual aparece como una herramienta de asociación, interrelación, discriminación, descripción y ejemplificación de contenidos, con un alto poder de visualización".(pág.1) Los autores señalados exponen que los mapas no deben ser principio y fin de un contenido, siendo necesario seguir "adelante con la unidad didáctica programada, clases expositivas, ejercicios-tipo, resolución de problemas, tareas grupales... etc.", lo que nos permite inferir que es una técnica que si la usamos desvinculada de otras puede limitar el aprendizaje significativo, viéndolo desde una perspectiva global del conocimiento y considerando la conveniencia de usar en el aula diversos recursos y estrategias dirigidas a dinamizar y obtener la atención del alumno; es por eso que la recomendamos como parte de un proceso donde deben incluirse otras técnicas como el resumen argumentativo, el análisis crítico reflexivo, la exposición, análisis de conceptos, discusiones grupales.

Organizadores gráficos.

Los organizadores gráficos son técnicas activas de aprendizaje por las que se representan los conceptos en esquemas visuales. El alumno debe tener acceso a una cantidad razonable de información para que pueda organizar y procesar el conocimiento. El nivel de dominio y profundidad que se haya alcanzado sobre un tema permite elaborar una estructura gráfica.

El docente puede utilizar los ordenadores gráficos, de acuerdo al tema en el que esté trabajando, como una herramienta para clarificar las diferentes partes del contenido de un concepto.

2.5.2 Instrumentos.

El Cuestionario.

Los cuestionarios son documentos específicos que permiten al analista recoger la información y las opiniones que manifiestan las personas que los responden.

Con ellos podemos recolectar datos sobre actitudes, creencias, comportamientos y características de las personas que trabajan en la organización a la cual estamos encuestando.

A diferencia de las entrevistas, los cuestionarios nos ayudan cuando las personas a las que necesitamos preguntarles están muy dispersas o son demasiadas, no se les puede entrevistar personalmente.

Para la aplicación del instrumento (cuestionarios) previamente fue validado por parte del equipo de planificación del presente proyecto, considerando a la Ley Orgánica de Educación y su respectivo Reglamento.

CAPITULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Docente es el factor que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de la institución, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de ésta investigación.

A su vez, este Diagnóstico de Necesidades de formación pueden ser tomadas en cuenta en base a las diferentes etapas pasadas, presentes y futuras en base a su conocimiento previo y generadas por las expectativas propuestas en el desarrollo del plan de intervención académica.

El establecimiento de la situación ideal que, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, debería tener el personal docente con nombramiento y contrato, de acuerdo su función o al desempeño laboral.

La descripción de la situación real nos provee de los conocimientos, habilidades y actitudes con los que cuentan los docentes, de acuerdo su función o al desempeño laboral.

Los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas, servirán de base para el diseño y ejecución de un programa de capacitación adaptado a las necesidades reales de los docentes en estudio.

A fin de obtener un análisis comprensivo de los resultados obtenidos en el presente proyecto podemos citar a James H. Millan (2010) sobre Algunos planteamientos que facilitan la observación secuencial de la investigación son la selección de problemas previstos, (Pag. 482), es decir después de haber obtenido los problemas nos enfocamos en la búsqueda de objetivos que nos permitan viabilizar la puesta de un proceso de capacitación en donde nos hace falta fortalecer las cualidades del docente investigado.

Esto se logra en base a un análisis de los resultados de los cuestionarios aplicados dentro de la institución tomando en cuenta la dificultad de algunos docentes para integrarse a la capacitación permanente que le ayude a mejorar su profesión y calidad de educación impartida en la institución educativa.

Para mejorar su comprensión hemos dividido a la investigación por bloques que nos permite analizar cada uno de los componentes propuestos dentro del cuestionario aplicado, iniciando o partiendo con los datos básicos de la información general del encuestado.

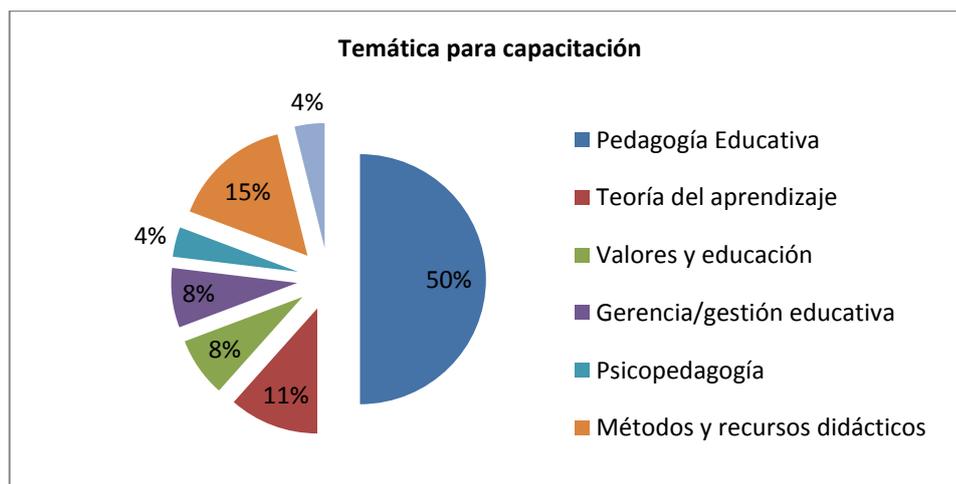
3.1 Necesidades formativas.

Dentro de las diversas necesidades formativas tomaremos como referencia a Witkin y Altschuld (1995) que proponen que una necesidad “generalmente se considera como una discrepancia o una brecha entre “lo que es”, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, “aquello que debería ser”, o el estado deseado por el grupo.” (p.4).

Los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes de la institución en estudio dieron los siguientes resultados.

Grafico 1

Pregunta: Temática para capacitación



Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Los obstáculos que más se les presenta a los docentes para recibir capacitación en un 58% son la falta de tiempo, el 20% por la falta de información, el 7% por falta de temas, el 8% está entre altos costos y falta de interés en capacitarse y el 7% no contestan.

El mayor impedimento para la capacitación del docente en un 58% está considerado a la falta de tiempo para la realización de cursos y talleres, así como la falta de información que ocupa el segundo lugar con un 20%.

La necesidad constante de ir a la par con las nuevas tecnologías como parte importante dentro del sistema educativo como técnicas de desarrollo docente son consideradas en un 42% y las necesidades continuas de formación dentro del ámbito profesional en un 50%.

La relación del curso propuesto con la actividad docente es un factor primordial para que los docentes se capaciten constantemente al alcanzar el 42%, y como parte de requisito para su ascenso en el escalafón docente en un 23% inclinándose de la misma manera en un 23% el gusto personal como motivación para seguirse capacitando.

Son considerados en un 81% los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de capacitaciones los aspectos teóricos prácticos en su formación académica.

Tabla 11

Pregunta 3.2: Su situación tiene relación con:		
Ámbito educativo	Frecuencia	%
Lic. Educación varias menciones	19	73
Doctor en educación	0	0
Psicólogo educativo	3	12
Psicopedagogo	0	0
Otro ámbito	4	15
No contesta	0	0
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En el ámbito educativo el 73% de los docentes son licenciados en varias menciones, el 12% son psicólogos educativos y el 15% pertenecen a otro ámbito. En la pregunta 3.3 referente a otras profesiones que tienen los docentes de la institución tenemos que el 84.60% corresponde a otras profesiones, y el 11.40% son ingenieros

Tabla 12

Pregunta 3.3 3.2.2 Su titulación tiene relación con:		
Otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	3	11.40
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	1	4
Otras profesiones	22	84.60
No contesta	0	0
Total	26	100,0

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En la tabla 12, sobre si su titulación tiene relación con otras profesiones, los docentes de la institución en estudio han manifestado el 84.60%, es decir 22 de los docentes contestas que su titulación pertenece a otras profesiones y el 11.40% son ingenieros civiles

Tabla 13

Pregunta 3.3: Si posee titulación de postgrado, este tiene relacion coN		
Título de cuarto nivel	Frecuencia	%
Ámbito educativo	0	0
Otros ámbitos	0	0
No contesta	26	100
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Sobre la titulación de cuarto nivel el 100% de los docentes no la contesta en vista que ninguno posee una maestría o doctorado que equivalgan a una titulación de este nivel. Su perfil profesional son en el total de los docentes titulados en distintas profesiones acordes al tercer nivel de educación.

Tabla 14

Pregunta 3.4: le resulta atractivo seguir un programa de Titulación de cuarto nivel		
Resulta atractivo un prog. de formación de cuarto nivel	Frecuencia	%
Si	4	15
No	20	77
No contesta	2	8
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Ante la posibilidad de seguir un programa de titulación de cuarto nivel el 77% de los encuestados no tienen interés en este tipo de estudio, el 15% si lo desean realizar y el 8% no contestan.

Tabla 15

Pregunta 3.4.1: Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse		
Capacitación	Frecuencia	%
Maestría	4	15
Phd	1	4
No contesta	21	81
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

De los docentes que están interesados en una titulación de cuarto nivel el 15% afirma que desea seguir una maestría y el 4% un Phd, siendo el 81% de los encuestados que no contestan a esta opción.

Tabla 16

Pregunta 4.3. Importancia de seguirse capacitando en temas educativos		
Desea capacitarse en temas educativos	Frecuencia	%
Si	25	96
No	0	0
No contesta	1	4
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Sobre la importancia de seguirse capacitando en temas educativos el 96% considera importante la capacitando continua en cada una de sus áreas y el 4% de los docentes no contesta.

Tabla 17

Pregunta 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación		
Tipo de Capacitación	Frecuencia	%
Presencial	22	85
Semipresencial	4	15
A distancia	0	0
Virtual / vía internet	0	0
No contesta	0	0
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Acerca de la forma de capacitarse el 85% de los encuestados considera que las capacitaciones deben realizarse de formar presencial y el 15% de manera semipresencial, consideran que la capacitación ayuda a mejorar sus competencias profesionales y metodológicas y que van de la mano con los cambios que se vienen realizando.

Tabla 18

Pregunta 4.4.1. Horario de los cursos		
Prefiere cursos presenciales o semi presenciales	Frecuencia	%
Lunes a viernes	20	76
Fin de semana	3	12
No contesta	3	12
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Sobre el horario y días de los cursos que se dictan en el magisterio, al 76% de los docentes le gustaría capacitarse de lunes a viernes de acuerdo a lo que estipula la LOEI, el 12% de los docentes responden que es más conveniente los fines de semana y el 12% de los docentes encuestados no contesta.

Tabla 19

Pregunta 4.5. En que temática le gustaría capacitarse		
Temáticas que le gustaría capacitarse	Frecuencia	%
Pedagogía Educativa	13	50
Teoría del aprendizaje	3	12
Valores y educación	2	8
Gerencia/gestión educativa	2	8
Psicopedagogía	1	3
Métodos y recursos didácticos	4	16
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	3
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En esta pregunta sobre la temática que les gustaría capacitarse al 50% de los docentes de la institución educativa les gustaría capacitarse en temas sobre pedagogía educativa, el 12% de los docentes encuestados en Teorías del aprendizaje, el 16% de los docentes en Métodos y recursos didácticos. Y el restante de los docentes en valores y educación, gerencia y gestión educativa y con temas relacionados con su materia que imparten en la institución educativa.

Tabla 20

Pregunta 4.6. Cuáles son los obstáculos para que se pueda capacitar		
Obstáculo para que no se capacite	Frecuencia	%
Falta de tiempo	15	58
Altos costos	1	4
Falta de información	5	20
Falta de apoyo	0	0
Falta de temas	2	7
No es de su interés la capacitación	1	4
No contesta	2	7
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Sobre los obstáculos que se les presenta a los docentes para que se puedan capacitar tenemos que el 58% no lo hace por falta de tiempo, el 20% de los docentes por falta de información de la institución educativa, el 7% de los docentes por falta de temas de su interés, el 4% porque no es de su interés el seguirse capacitando y el 7% de los docentes no contesta a esta pregunta.

Tabla 21

Pregunta 4.7. Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos		
Motivos para asistir a capacitarse	Frecuencia	%
Aparición nuevas tecnologías	11	42
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades continuas de formación docente	13	50
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	1	4
Otros	0	0
No contesta	1	4
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En la pregunta sobre cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos o capacitaciones, el 50% de los docentes contestan que son necesidades continuas de formación docente, el 42% por la aparición de nuevas tecnologías, el 4% por requerimientos personales y el 4% restante no contesta a esta pregunta.

Tabla 22

Pregunta 4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a los cursos		
Motivos por los que se imparte la capacitación	Frecuencia	%
Relación del curso con la actividad docente	11	42
Prestigio del ponente	2	8
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen ascenso personal	6	23
Facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	6	23
Otros	0	0
No contesta	1	4
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En la pregunta 4.8, sobre cuáles son las razones por las que el docente asiste a los diferentes cursos el 42% contesta porque tienen relación con su actividad docente, el 23% de los docentes contesta porque favorecen para su ascenso personal dentro de su carrera

profesional, el 23% de los encuestados porque les gusta capacitarse y el 4% restante no contesta.

Tabla 23

Pregunta 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un cursos		
Aspectos importantes en el desarrollo de una capacitación	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos teóricos / prácticos	21	81
Ambos	4	15
No contesta	1	4
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En la pregunta 4.9, sobre los aspectos que el docente considera de mayor importancia en el desarrollo del curso, el 81% de los encuestados considera los aspectos teóricos / prácticos, el 15% de los docentes considera que los dos son importantes y el 4% restante de los docentes no contesta.

3.2 Análisis de la formación

No hay transformación educativa que no esté ligada al mejoramiento del personal docente en todos los niveles y a su formación, ya que en definitiva el ejecutor de los cambios es el docente. No hay transformación educativa sin transformación y cambio en la formación de los docentes

3.2.1 La persona en el contexto educativo

La presión por el aumento de la competitividad, como factor de la propia supervivencia de las instituciones educativas, ha sido una constante a nivel nacional, el continuo cambio generacional y las constantes evaluaciones a la que se han sometido las instituciones educativas han permitido involucrar en este cambio a sus actores como directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Estas transformaciones generan impactos muy profundos y reestructuraciones que afectan a la comunidad educativa al tenerla disolución de los mismos como sujetos de la historia y de la razón. En este contexto (Ferreira 2000) expone que la educación adquiere mayor

importancia, pues esta configuración exige nuevas comprensiones, nuevos conceptos, categorías e interpretaciones en el ámbito educativo (pág. 201).

Cabral Neto y Almeida (2000) nos indican que el Estado pasa a permitir e incluso a incentivar diversas formas de gestión escolar, aparentemente más democráticas, para lo cual exige a los gestores nuevas atenciones, conocimientos y habilidades, (pag. 52)

La institución es fiscal y oferta el bachillerato técnico y polivalente agropecuario, su planta docente en el nivel bachillerato está compuesta por 13 docentes de género masculino y 13 docentes de género femenino, el 65,40% son de estado civil casado, y la frecuencia que le sigue es el 15% de estado civil soltero, el 46.17% de los docentes son mayores de 20 años y menores de 41 años, es decir la planta docente es relativamente joven dentro de la institución teniendo en cuenta que el 15,38% no contestaron esta opción.

El 96.15% de los encuestados se desempeñan como docentes, el 69.20% tienen nombramiento, y dedican la jornada completa en un 100%.

Dentro de su formación académica el 100% de los docentes poseen el título de tercer nivel en sus distintas profesiones

A continuación se muestran los resultados obtenidos y tabulados de acuerdo a la frecuencia de cada una de las respuestas y que han servido de base para el análisis de este bloque de preguntas.

3.2.2 La organización y la formación.

Dentro de este contexto el Colegio Nacional Técnico Mixto Arenillas, se encuentra ubicado en el Cantón Arenillas, Provincia de El Oro, en la vía Arenillas – Huaquillas, por su proximidad al centro del Cantón y por la alta demanda de cobertura existente la institución cuenta con las jornadas matutina vespertina y nocturna, posee una infraestructura de un bloque de aulas nuevas y algunas edificaciones antiguas, actualmente se encuentre en construcción y próximo a ser inaugurado la sede distrital 5. Su cercanía a las diferentes instituciones públicas hace que se conozca más acerca de su labor dentro del ámbito educativo, su población es económicamente activa ya que Arenillas es un cantón netamente agrícola y comercial, por lo que su población es económicamente activa, y en su mayoría al estrato de clase económica social baja y media.

Para la práctica deportiva cuenta con canchas de uso múltiple y dos canchas de fútbol de tierra, para las prácticas de campo cuenta con un vivero que sirve además de planta de experimentación con los estudiantes de agricultura.

En lo referente a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la institución podemos observar los siguientes resultados

La formación profesional del docente en el aula plantea concentrar sus acciones en el abordaje de problemas asociados al desarrollo pedagógico y curricular en sentido amplio de la docencia que ha sido un tema complejo desde la conformación de los sistemas educativos.

Esto implica orientar los esfuerzos hacia el mejoramiento de la calidad Y calidez de las prácticas educativas, lo que supone no solo el desarrollo de acciones al interior del sistema educativo, sino también la promoción del derecho a la educación de los jóvenes en distintos ámbitos sociales y técnicos.

Las posibilidades de impacto en el desarrollo de la educación técnica en el país se encuentran asociadas no solo a repensar el modo en el que se organiza la oferta educativa, sino también, a la activa participación de la comunidad educativa en los procesos, tanto en la gestión educativa como en la práctica pedagógica.

Tabla 31

Pregunta 5.1 la institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	11.60
No	22	84.60
No contesta	1	3.80
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En la pregunta 5.1 La importancia que le dan los directivos a la preparación profesional y su incentivo a los docentes para su capacitación el 84.80% nos indican que su injerencia como motivación se lo hace “a veces” durante el tiempo que llevan laborando en la institución educativa. El 11.60% contestaron afirmativamente y el 3.80% restante no contesta la pregunta.

Tabla 32

Pregunta 5.2 Conoce si la institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	19.20
No	21	80.80
No contesta	0	0
Total	26	100,0

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En esta pregunta sobre si la institución educativa donde labora ha propiciado cursos en los dos últimos años el 80.80% de los docentes encuestados contestan que no, el 19.20% de los docentes contestan afirmativamente, la importancia de la profesionalización por parte de los directivos es muy importante para el impulso de mejorar los perfiles profesionales y por ende la calidad y excelencia educativa puede observar la falta de comunicación a nivel del directivo de la institución en donde los docentes no tienen información sobre la promoción o realización de cursos como iniciativa de los directivos institucionales Es importante valorar este resultado en función que la capacitación que se imparte fortaleza al profesional

Tabla 33.

Pregunta 5.2.1 los cursos que se realizan son en función de área de conocimiento		
	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	2	7.70
Necesidades de actualización curricular	2	7.70
Leyes y reglamentos	1	3.80
Asignaturas que usted imparte	2	7.70
Reforma curricular	0	0
Planificación y programación curricular	1	3.80
Otros especifique	0	0
No contesta	18	69.30
Total	0	100,0

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Los docentes en la pregunta 5.2.1 sobre los cursos que se realizan en función de área el 69.30% de los encuestados no contestan y el 7.70% de los docentes en una frecuencia de 3 opciones con el mismo porcentaje prefieren que se realicen los cursos en áreas de conocimiento, actualización curricular, y asignatura que imparte el docente, y el 3.80% sobre

leyes y reglamentos. Los docentes no le dan la importancia necesaria a tal punto que el 69.30% no contesta sobre el área de conocimiento hacia donde se enfocan dichos cursos.

Tabla 34

Pregunta 5.3 los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3.80
Casi siempre	1	3.80
A veces	22	84.80
Rara vez	1	3.80
Nunca	1	3.80
No contesta	0	0
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Sobre los directivos que fomentan la participación de los docentes en cursos de formación En el estudio realizado se ha establecido parámetros para ver el grado de preparación profesional del docente impulsado por las instituciones educativas en donde el 84.60% contestó negativamente, afirman que a veces se fomenta la participación, y el restante 3.80% con una frecuencia de 4 opciones con el mismo porcentaje lo consideran siempre, casi siempre y nunca.

Tabla 35

La organización y la formación	2	%	3	%	4	%	5	%	N C	%	Tot al
2 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad clima escolar)	0	0	3	12	11	42	8	31	4	15	26
3 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	2	8	7	27	6	23	7	27	4	15	26
4 Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza de bachillerato	0	0	4	15	9	35	8	31	5	19	26
5 Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	3	12	13	50	6	23	4	15	26

6 Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/os de la institución educativa	2	8	6	23	12	46	3	12	3	12	26
7 conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	4	15	3	12	13	50	2	8	4	15	26
8 Describe las funciones y cualidades del tutor	2	8	6	23	12	46	5	19	1	4	26
18 la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, de las diferentes étnicas del país	0	0	9	35	9	19	0	0	8	31	26
22 La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	2	8	15	58	8	31	1	4	26
35 Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	1	4	9	35	5	19	10	38	1	4	26
MEDIA ARITMETICA	11	4.3	52	20.2	105	38.8	57	22	35	13.4	26

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Dentro de este bloque sobre organización y formación, analizamos la composición de la institución, sus normas y reglamentos, así como el liderazgo existente por la autoridad institucional, la formación académica del docente y su respuesta a los distintos problemas que se presentan en el convivir diario, aquí el comportamiento del docente nos muestra una tendencia bien marcada en la respuesta 4 la segunda más alta de la puntuación mayor que es 5, ya que nos presenta un comportamiento de una media aritmética de 10.5 sobre 10 preguntas que equivalen al 38.8%, seguido de la respuesta 5 con una media aritmética de 22, y la respuesta 3 con 5.2 sobre 10 con una media aritmética de 20.2, dentro de las preguntas individuales de más alta puntuación es la 22 dentro de la opción 4, con un 58% se refiera a la formación profesional del docente recibida y como orientar el aprendizaje de los estudiantes, seguida de la pregunta 7 con un 50% en la opción 4. Lo que demuestra que el docente conoce las herramientas y elementos utilizados por los directivos para planificar las distintas actividades en la institución educativa.

Tabla 37

Profesionalización	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	N. C	%	T ot al
9 conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	1	4	3	12	17	65	4	15	1	4	26
10 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	4	4	15	12	46	8	31	1	4	26
11 Conoce las posibilidades didácticas de informática como tarea docente	0	0	1	4	4	15	15	58	5	15	1	4	26
12 Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	1	4	3	12	15	58	6	23	1	4	26
13 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	8	31	14		4	15	0	0	26
14 Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	2	8	6	23	12	46	5	15	1	4	26
15 Conoce la incidencia de la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza aprendizaje, el aula como grupo)	0	0	0	0	8	31	9	35	9	35	0	0	26
16 Mi formación en TIC, me permite manejar herramienta tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	1	4	1	4	19	73	5	15	0	0	26
39 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	2	8	16	62	7	27	1	4	26
40 Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	5	15	10	38	9	35	2	8	26
41 Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	2	8	12	46	12	46	0	0	26
42 El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	5	15	11	42	10	38	0	0	26
43 Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	2	8	2	8	12	46	10	38	0	0	26
Media Aritmética	0	0	10	2.77	49	15.15	174	51.25	94	26.77	8	2.46	26

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En este bloque de preguntas referente a la importancia de la profesionalización con la que cuentan los docentes es muy importante al momento de interactuar con los estudiantes ya

que de ello depende el éxito de los objetivos planteados al inicio del año lectivo, es importante que el docente tenga una formación en las Tecnologías de la Información y Comunicación, que le permita manejar herramienta tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes así lo demuestran los resultados que en un 73% lo califican con un 4 en la segunda puntuación más alta sobre 5, seguido de la importancia que el docente conozca las técnicas básicas para la investigación en el aula un 65%, en la respuesta 4 la segunda en puntuación más alta.

3.2.3 Tarea Educativa.

El quehacer educativo como parte importante en la formación docente llega a límites imaginables por la importancia que desempeña su función dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Para Eduardo Moltó Gil (2009) nos refiere que: “Toda actuación humana se realiza a partir de la realización de determinadas tareas. Toda tarea responde a un objetivo. Las tareas, junto con los objetivos, constituyen los elementos fundamentales que orientan la actuación humana. Por objetivo vamos a entender la representación anticipada del resultado a alcanzar con una determinada actuación” y por tarea “un proyecto de ejecución de una actuación humana que responde a un objetivo” (pág. 365)

Partiendo de esta posición tenemos que en la encuesta realizada a los docentes de bachillerato de la institución en estudio se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 38

Pregunta 2.6: las materias que imparte tienen relación con su formación profesional		
Opción	Frecuencia	%
Si	26	100
No	0	0
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En esta pregunta sobre la tarea educativa que desempeña en la institución educativa el 100% de los docentes contestan afirmativamente sobre las materias que el docente imparte

en la institución tienen relación directa con su nivel de formación y título profesión que ha obtenido, así lo confirman el 100% de los educandos, de igual manera Los años de bachillerato en los que están distribuidos los docentes son el 38.60% en primer año, y el 30.70% con el mismo porcentaje en segundo y tercero en ese orden,

Tabla 39

Pregunta 2.7: Años de bachillerato en los que imparte		
Opción	Frecuencia	%
Primero de bachillerato	10	38.60
Segundo de bachillerato	8	30.70
Tercero de bachillerato	8	30.70
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

La pregunta 2.1 En lo referentes a los años en los que imparte su cátedra el docente se obtuvo que el 38.60% la realiza en primer año de bachillerato, con una frecuencia de 2 con un porcentaje de 30.70% los docentes contestan que su materia lo imparten en segundo y tercero de bachillerato.

Tabla 40

Tarea educativa	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	N. C.	%	Total
1 analiza los elementos del currículo propuesto	0	0	0	0	0	0	14	54	11	42	1	4	26
24 El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0	0	0	3	12	16	62	6	23	1	4	26
25 Como docente evaluó las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mis asignaturas	0	0	0	0	3	12	15	58	8	31	0	0	26
27 Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una evaluación especial inclusiva	0	0	0	0	8	31	11	42	7	27	0	0	26
29 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	1	4	3	12	12	46	9	35	1	4	26
30 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	2	8	17		7	27	0	0	26
31 Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de	0	0	0	0	2	8	11	42	12	46	1	4	26

los alumnos														
32 Utilizo adecuadamente medios audiovisuales como recursos didácticos, (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	0	0	8	31	13	65	5	19	0	0	26	
34 Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionarios)	0	0	2	8	3	12	10	38	10	38	1	4	26	
37 Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorios y talleres	0	0	0	0	6	23	13	65	7	27	0	0	26	
Media Aritmética	0	0	3	1.20	38	14.90	132	52.44	82	31.50	5	2	26	

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En la tarea educativa que el docente realiza en el aula esta la correcta utilización de los medios audiovisuales como recursos didácticos, (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) así lo demuestran las respuestas obtenidas en la encuesta realizada dándole un porcentaje del 65% a la respuesta 4, Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorios y talleres, con el mismo porcentaje y en la misma constante el docente inicia la actividad previa una evaluación a las destrezas con criterios de desempeño propuestas en las asignaturas, dentro del proceso evaluativo que el docente lleva a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, a fin de verificar el cumplimiento de metas y objetivos de la clase y de la materia.

Tabla 41

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	N. C.	%	Total
17 Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	1	4	1	4	6	23	14	54	4	15	0	0	26
19 Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos sociales culturales o educativos	0	0	1	4	7	27	11	42	7	27	0	0	26
20 Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	3	12	13	50	8	31	2	8	26
21 Cuando se presentan problemas en los estudiantes me es más fácil comprenderlas y ayudarles en la solución	0	0	1	4	1	4	15	58	9	35	0	0	26
26 Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales,	0	0	0	0	2	8	13	50	9	35	2	8	26

discapacitados, auditiva, visuales, sordo – ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo)													
Media Aritmética	1	0.8	3	2.4	19	14.8	66	50.8	37	28.6	4	3.2	26

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Es indispensable que el docente mantenga su perfil personal y profesional dentro del contexto educativo y que maneje con mucho tino los problemas que se puedan presentar con los estudiantes y que de alguna forma interfieran en su rendimiento académico, por eso en la pregunta que hace referencia a este problema los docentes en un 58% han señalado la opción 4, es decir que cuando se presentan problemas en los estudiantes es más fácil comprenderlos y ayudarles en la solución, dentro de la clase es coherente que el docente aplique una la expresión oral y escrita adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, y que a su vez Identifique a los estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados, auditiva, visuales, sordo – ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo) es decir antes de ser un buen profesional primero debe aprender a conocer las necesidades básicas de sus estudiantes y comprenderlas para en conjunto buscar soluciones que ayuden a superar los problemas que se presentan a diario en la institución educativa.

Tabla 42

Planificación	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	N.C	%	Tot al
23 Mi planificación siempre toma en cuenta la experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	3	12	15	58	8	30	0	0	26
28 Realiza la planificación macro y micro (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula	0	0	0	0	2	8	14	54	9	34	1	4	26
33 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas,	0	0	0	0	4	15	15	58	6	23	1	4	26
36 Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0	0	0	3	12	11	42	11	42	1	4	26
38 Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	0	0	6	23	15	58	3	12	2	8	26
44 Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada	0	0	0	0	2	8	12	46	12	46	0	0	26

planificación													
Total	0	0	0	0	20	13	82	52.67	49	37	0.83	3.33	26

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

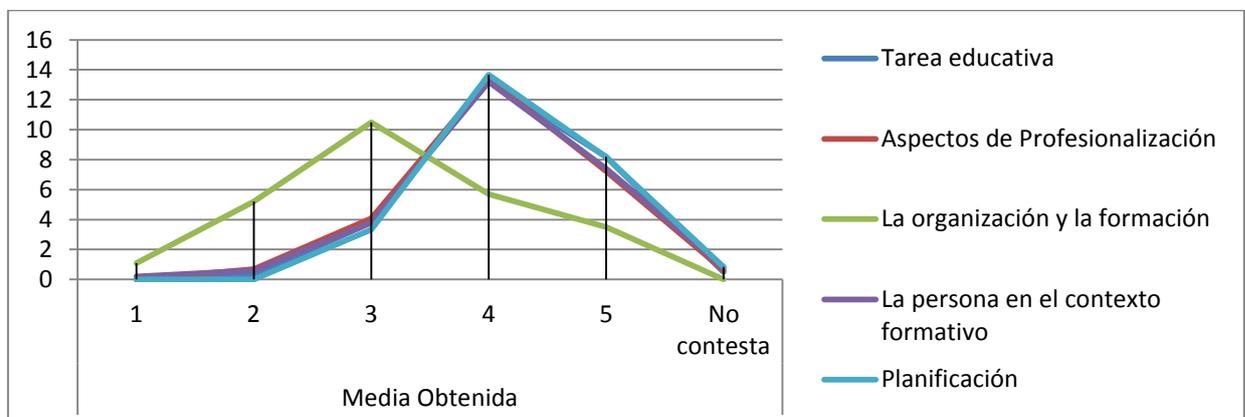
La planificación de sus actividades es muy importante ya que un docente no puede brindar sus conocimientos sin haber planificado las actividades previas a la clase dentro de la institución educativa, desde este punto de vista la planificación siempre toma en cuenta la experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes, ya que por medio de esto diseña programas de asignatura y desarrollo de las unidades didácticas, así como instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor) como lo demuestran los resultados obtenidos que nos reflejan un 58% del total en la opción 4 de estas preguntas del cuestionario.

Tabla 43

análisis de la formación	Media Obtenida						Total
	1	2	3	4	5	No contesta	Total
Tarea educativa	0	0.30	3.80	13.20	8.20	0.50	26
Aspectos de Profesionalización	0	0.69	4.08	13.38	7.23	0.62	26
La organización y la formación	1.1	5.2	10.5	5.7	3.5	0	26
La persona en el contexto formativo	0.2	0.6	3.8	13.2	7.4	0.8	26
Planificación	0	0	3.33	13.67	8.17	0.83	26

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Grafico 3



Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Dentro del bloque de análisis de formación del docente, sobre la tarea educativa la media aritmética obtenida de más alto porcentaje es la opción 4 con una media de 13.20/26, sobre los aspectos de la profesionalización se mantiene esta tendencia con un 13.38/26 en la misma opción, sobre la organización y la formación varía en la respuesta ya que es la de mayor frecuencia la opción 3 con 10.5/26, sobre la persona en el contexto educativo vuelve la tendencia a la opción 4 con un 13.20/26, y en planificación se repite con un 13.67/26 en la misma opción, nos demuestra que la mayoría de los docentes se mantienen entre una calificación de 4 y 3 que cualitativamente sería un muy bueno y bueno, teniendo como relación que el puntaje más alto es 5 y el de menor puntuación 1.

3.3 Cursos De Formación.

Sin desconocer la compleja problemática educativa asociada con factores sociales, económicos, políticos y culturales, indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Esta problemática es grave, ya que se asume que la transformación económica social de un país depende de la escuela.

Mientras persista la tendencia a aislar la formación de otros aspectos críticos del desempeño docente como salarios y condiciones de trabajo; mientras la sociedad siga valorando que la docencia es un oficio de pobres, que requiere de habilidades mínimas; mientras la docencia siga siendo percibida como una opción de segunda, no será posible elevar la calidad de la función docente y, por ende, de la escuela, lo que conllevará a que la formación sea una inversión inútil y una tarea de nunca acabar.

Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial.

En el 2008, el Ministerio de Educación convocó a la evaluación obligatoria de docentes, luego de que los docentes no brindaron las debidas facilidades para su evaluación voluntaria aunque se promocionaba incentivos económicos para realizar dicha evaluación didáctica-pedagógica.

Para el mes de mayo del 2009 se inició la Evaluación Obligatoria a docentes en ejercicio como parte del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuenta. Incluyó la

evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos y habilidades. Los resultados obtenidos fueron muy pobres y no llenaron las expectativas por parte del régimen (publicado por Diario EL COMERCIO: http://www.elcomercio.ec/sociedad/formacion-docentes-Ecuador-falencias_0_546545525.html)

En base a la autoevaluación aplicada a las instituciones educativas del país se obtuvieron resultados que fueron tomados en cuenta para la elaboración de planes de mejoramiento institucional, se tomó en cuenta la gestión docente como uno de los componentes evaluados y se recomendó el fortalecimiento en el talento humano de las instituciones educativas, con estos antecedentes y después de aplicar el instrumento de recolección de datos se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 44

4.1.1- Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años		
Número de cursos	Frecuencia	%
5 cursos	2	8
3 cursos	5	19
2 cursos	7	27
1 curso	4	15
No contesta	8	31
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

El promedio más alto sobre asistencia a cursos que el docente ha tenido en los dos últimos es de 2 con un porcentaje del 27% de los docentes encuestados, y 3 capacitaciones con un porcentaje del 19%, la falta de capacitación, y el poco interés de los docentes y autoridades por prepararse es una constante en la institución, como se puede evidenciar el grado de capacitación es muy pobre a la esperada por el Ministerio de Educación.

Tabla 45

4.1.2.- total de horas aproximado en los cursos de capacitación		
Horas aproximadas	Frecuencia	%
No contesta	7	27
0 – 25 horas	2	8
26 – 50 horas	4	15
51 – 75 horas	3	12
76 – 100 horas	3	12
Más de 100 horas	7	26
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

Sobre la capacitación que ha tenido el docente en los últimos dos años el mayor porcentaje de asistencia es de 26% en cursos que han tenido una duración de 100 horas con un 26% y entre 26 a 5 horas con un porcentaje de 15%. La falta de interés y de asistencia a capacitaciones en los docentes es muy alta ya que no contestan a esta opción el 27%, los directivos deben regular las capacitaciones que asistan los docentes ya que solo así se mejorara los procesos de enseñanza aprendizaje.

Tabla 46

4.1.3. Tiempo que realizo el último curso		
Cuando realizo el ultimo curso	Frecuencia	%
0 – 5 meses	7	27
6 – 10 meses	9	34
11 – 15 meses	3	12
16 – 20 meses	1	4
21- 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	6	23
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

La ultima capacitación recibida fue en el transcurso del presente año lectivo ya que el 34% de los docentes encuestados hacen referencia a un intervalo de 6 – 10 meses, y de 0 – 5 meses con un porcentaje del 27%, las capacitaciones refuerzan los perfiles de los docentes y mejoran los procesos de enseñanza aprendizaje, ya que existen modificaciones curriculares y estructurales dentro de la nueva propuesta del gobierno nacional referente a los nuevos bachilleratos en el país..

Tabla 47

4.1.4.1. El último curso fue auspiciado por		
Auspicio del último curso	Frecuencia	%
Gobierno	19	73
Institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	0	0
No contesta	7	27
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

En esta tabla se puede visualizar que la preparación que reciben es por parte del gobierno nacional por medio de la profesionalización docente, ya que los cambios proponen cambios y es obligatorio para el docente fiscal asistir a dichas capacitaciones el 73% de los docentes lo confirman en estas encuestas y el 27% restante opta por no contestar.

Tabla 48

Pregunta 4.2. Usted ha impartido cursos		
Impartido cursos	Frecuencia	%
Si	1	4
No	25	96
No contesta	0	0
Total	26	100

Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas
Elaborado por: Luis Alberto Rueda Tandazo

La facilidad de los docentes técnicos de la institución educativa para ser facilitadores es casi nula, el mismo hecho de no asistir a las capacitaciones hacen que no se interesen en replicar los conocimientos avalados por el Ministerio de Educación, la falta de motivación y el desconocimiento de temas de interés en los nuevos bachilleratos técnicos propuestos en el nuevo modelo educativo, significa la mediocridad con que algunos docentes toman la profesión de profesiones, es muy interesante observar los nuevos modelos curriculare3 en donde se basaran los temas que se proponen dentro de este proyecto investigativo.

CAPITULO 4.- CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE.

Después de haber analizado los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas, se puede observar la necesidad imperante de incrementar una propuesta acorde a dichas necesidades.

Esto se enmarca en la necesidad de capacitarse para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes de primero, segundo y tercero año de bachillerato en las diferentes especialidades que ofertan en la institución educativa.

Los resultados arrojan esta necesidad dentro del área pedagógica y elaboración de material didáctico que ayude a mejorar la comunicación e interacción dentro de dicho proceso.

Para poder contrarrestar esta necesidad se ha propuesto realizar talleres y círculos de aprendizaje dirigido a los docentes del nivel de bachillerato de la institución en temas pedagógicos y de elaboración de material didáctico que se utiliza en el diario convivir de la comunidad educativa y como parte esencial del proceso de enseñanza aprendizaje.

La asesoría en el Círculo de aprendizaje o Grupo Educativo, consiste en una reunión de uno o más educandos con su asesor, para comentar lo que estudiaron de manera individual, resolver dudas, realizar ejercicios, exponer o profundizar en algún tema, ayudar a los que menos avanzan, evaluar lo que se ha aprendido, intercambiar y construir nuevas experiencias y saber si ya están preparados para presentar sus evaluaciones.

4.1 Tema del Curso.

Desarrollo de los talleres basados en Círculos de Aprendizaje sobre los elementos y componentes que afectan el normal desempeño de los estudiantes y la correcta aplicación e innovación de técnicas pedagógicas y elaboración de material didáctico, para mejorar el desempeño de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Mixto "Arenillas".

4.2 Modalidad de estudios.

Este taller se encuentra dirigido a los docentes y su planificación y ejecución se lo realizara mediante la modalidad presencial, a fin de valorar el avance y asimilación que se obtenga por parte de los docentes de la institución educativa.

4.3 Objetivos de la propuesta.

4.3.1 Objetivo General.

- ✓ Promover, ejecutar y evaluar el taller de círculos de aprendizaje en el área pedagógica a fin de proponer una mejora en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas.

4.3.2 Objetivos Específicos.

- ✓ Coordinar con los directivos de la institución las actividades pedagógicas que ayudaran a la ejecución de los círculos de estudio en la institución educativa
- ✓ Proponer alternativas para mejorar el desarrollo del proceso pedagógico buscando alcanzar la excelencia y calidad educativa en el Colegio nacional Técnico Mixto Arenillas
- ✓ Realizar talleres de capacitación dirigido a los maestros, proponiendo las técnicas apropiadas que van de la mano con las últimas tendencias educativas.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 nivel formativo de los destinatarios.

El presente taller de Círculos de aprendizaje se encuentra dirigido a los docentes de bachillerato que cuentan con más de 5 años de trayectoria ya que permiten desarrollar aspectos especializados dentro de la elaboración de material didáctico y programación que mejore las habilidades y destrezas de los estudiantes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, es decir que los docentes se encuentran dentro del nivel de formación tres.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Para el desarrollo del taller de círculos de aprendizaje es importante que los docentes utilicen las tecnologías información y comunicación (Tic), ya que por lo menos uno de los integrantes de cada grupo debe poseer una computadora con conexión a internet para

poder realizar investigaciones en línea que ayuden a fomentar los conocimientos previos que cada participante tiene dentro de su experiencia como docente.

4.5 Breve descripción del curso.

Para iniciar la descripción de la propuesta, comienzo con dos conceptos fundamentales para el desarrollo del taller.

¿Qué entendemos por capacitación?.

Para Daniel Prieto-Castillo & Peter Van de Pol. “La capacitación es un proceso de educación que tiene como intención ofrecer al sujeto la posibilidad de desarrollar un conjunto determinado de nuevos conocimientos, aptitudes y destrezas orientado a transformar parcialmente la realidad que lo rodea (2006),

¿Qué entendemos por aprendizaje?.

De igual manera Daniel Prieto-Castillo & Peter Van de Pol. Textualmente nos dice: Entendemos el aprendizaje como la capacidad que el ser humano tiene de apropiarse y desarrollar sus potencialidades a partir de su cultura y su historia. Es una construcción personal que tiene relación directa con el saber (conocer conceptos), el saber hacer (habilidades y destrezas) y el saber ser (actitudes y valores). Involucra de manera primordial la capacidad que tiene la persona para expresarse, relacionarse, tener una mirada crítica de los temas y de la vida, tomar decisiones y producir (lograr productos) “Citado de En su publicación e-Learning. Comunicación y educación. El diálogo continúa en el ciberespacio”

Es decir, la propuesta planteada en los talleres, no propone solo un aprendizaje conceptual, sino también el desarrollo de habilidades y actitudes. En otras palabras, al conocimiento o saber le corresponden los hechos, los conceptos, las ideas, las teorías y, en general, las abstracciones. Por su parte, al saber hacer le corresponden las habilidades y destrezas, los procedimientos mecánicos, las operaciones, los métodos y las técnicas. Y, finalmente, el saber ser se vincula con las actitudes, los valores, las creencias, las preferencias y los mitos, entre otras posibilidades.

Para decirlo de otra forma el conocimiento se aprende mejor a través de prácticas de aprendizaje que promuevan la comprensión, tales como exposiciones orales, presentaciones, sesiones de preguntas y respuestas; ejercicios de aplicación estudios de caso, tareas de investigación y exploración; proyectos en que las personas participantes resuelven problemas, escriben pequeños textos, etc.

Figura 1



Fuente: (Aprendizaje Disruptivo...E. Punset entrevista a Roger Schank).

Las habilidades se aprenden mejor a través de prácticas de aprendizaje que animen a los participantes a "aprender haciendo", tales como demostraciones de ejercicios de aplicación y ejercicios prácticos en el campo.

Las actitudes se aprenden mejor a través de prácticas de aprendizaje que estimulen la reflexión, tales como lluvia de ideas, discusiones, presentaciones lúdicas y de imitación, debates, etc.

Competencias que promueve el método taller educativo

Los talleres educativos desarrollan competencias de diseño o acción, en particular, en relación a innovaciones y reformas en las prácticas sociales o de servicio, así como también para actividades privadas que se llevan a cabo en el tiempo libre.

Seis fases de la correcta aplicación del modelo

- Fase de iniciación: en que los iniciadores fijan el círculo de invitados y delimitan el marco teórico y la organización;
- Fase de preparación, los organizadores informan a los participantes sobre el proyecto y las diferentes tareas (o metas de aprendizaje), exigen los aportes y, si corresponde, que sean enviados los materiales para su preparación;
- Fase de explicación, se presenta a los participantes un esquema de los problemas que enfrentarán o de las tareas, y los productos que trabajarán. Se forman grupos de trabajo y se asignan los recursos necesarios;
- Fases de interacción, los grupos de trabajo trabajan en la formulación de soluciones o la preparación de productos, se consulta a expertos sobre la información disponible, se utilizan herramientas y se formulan soluciones o propuestas;
- Fase de presentación, los grupos de trabajo presentan sus soluciones o productos, se discuten y, si es necesario, se someten a prueba;
- Fase de evaluación, los participantes discuten los resultados del taller y sus perspectivas de aplicación, evalúan sus procesos de aprendizaje y sus nuevos conocimientos, terminan las actividades finales, y finalmente formulan, preparan y presentan un informe final

4.5.1, Contenidos del curso.

Para cumplir con nuestra propuesta, dentro del fortalecimiento del desempeño docente se han plantado algunos temas de interés que han salido de la constatación de los resultados de la encuesta aplicada en la institución educativa, es así que se plantean trabajar en dos líneas de acción, el desarrollo de competencias y estrategias pedagógicas innovadoras apoyadas con las Tics.

Este trabajo se basa en Círculos de aprendizaje, los mismos que se ejecutaran dos veces por semana el martes y jueves. En cada círculo de aprendizaje se anticipará el tema que se va a tratar, para que exista una investigación previa por parte de los docentes, y de esta manera, aportar con algunos conocimientos o contenidos en la ejecución del trabajo.

Al inicio de cada círculo de aprendizaje, el facilitador hará un breve análisis sobre cualquier problema que se presenta en el desempeño docente; este problema será la base para dar a conocer el tema a tratar, seguidamente el facilitador los separará en grupos, dentro de los cuales se analizará y se propondrá soluciones a lo tratado por el facilitador.

Se finalizará el círculo de aprendizaje escuchando a un representante de cada grupo, explicando la conclusión a la que ha llegado el grupo referente al tema y las técnicas que se aplicaran en la institución a partir de los resultados del trabajo grupal.

Los temas a desarrollarse son:

El desarrollo de la Creatividad, estimulación, superación y eficiencia proponiendo Calidad, participación y construcción de saberes que guie un nuevo modelo de mejoramiento pedagógico y Liderazgo, con una Pedagogía conceptual, afectiva y de ternura, a fin de promover los Aprendizajes significativos, Constructivos con Metodologías educativas y Estrategias docentes basados en la Meta cognición y autorregulación del aprendizaje, en un ambiente de Motivación y constante Evaluación en el proceso educativo.

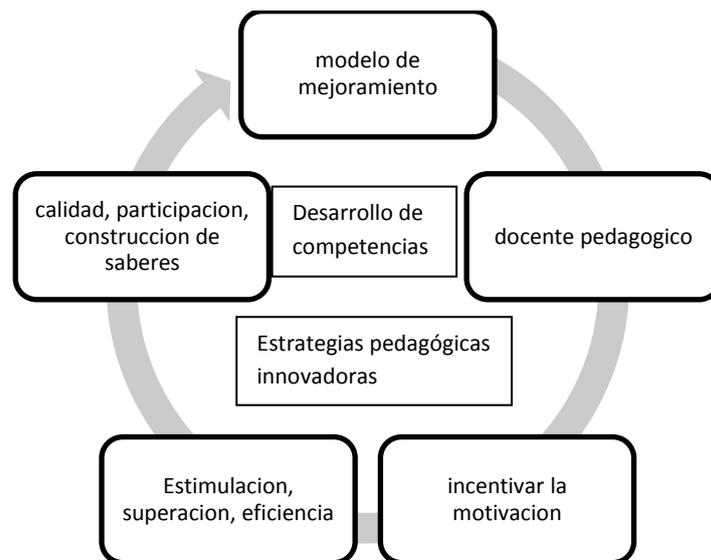


Grafico 1: propuesta de círculos de aprendizaje para los docentes de bachillerato

Para mejorar esta práctica docente dentro de los talleres de círculo de aprendizaje se delinearán temas dentro de las estrategias innovadoras como se grafica a continuación

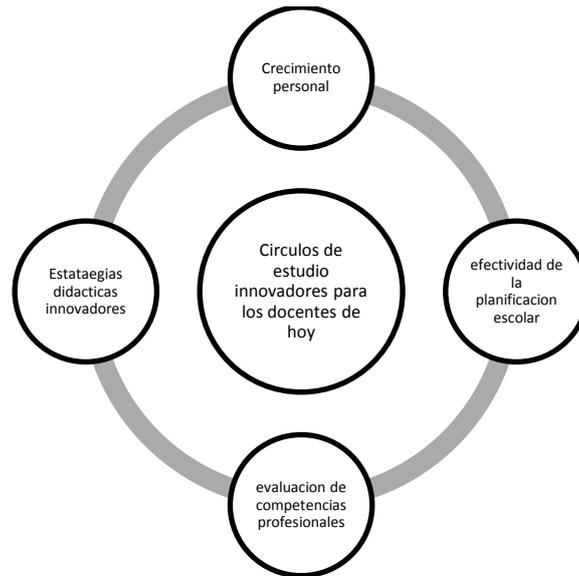


Grafico 2: Temas del círculo de aprendizaje para los docentes de bachillerato

Los aspectos mas relevantes que se trataran dentro del desarrollo del taller involucra al docente en si como porpuesta de mejorar su metodologia conociendose y autoevaluandose, es importante saber desde donde se inicia este proceso hasta el compromiso de llegar a mejorar el clima pedagogico dentro y fuera del aula, estos aspectos se grafican a continuacion

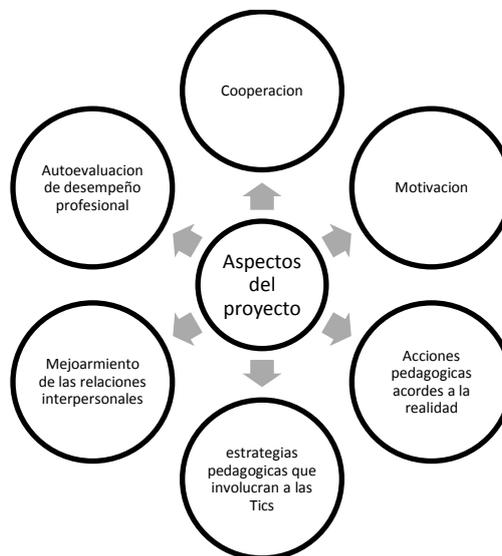
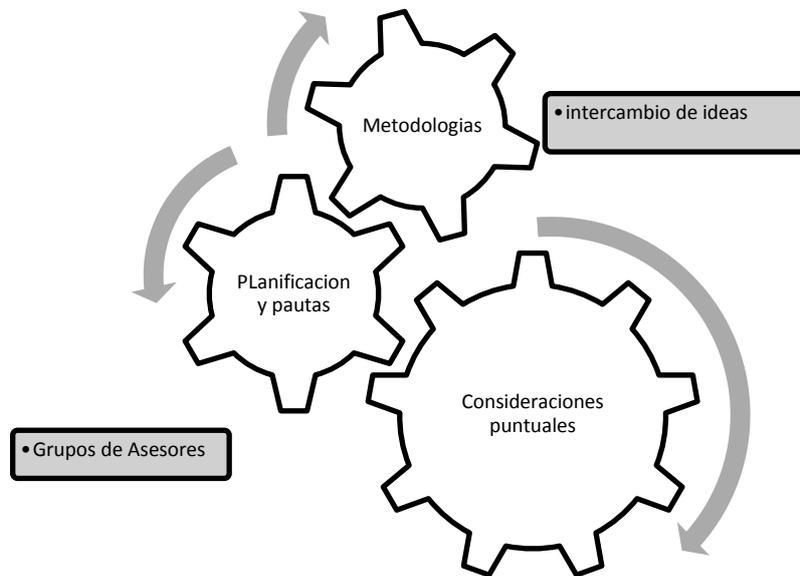


Grafico 3.- aspectos relevantes propuestos para el taller

Con los temas planteados dentro de los talleres es importante conocer su metodología para el proceso de desarrollo, los mismos que guiaran su funcionamiento y aplicación dando a cada grupo la motivación y participación para mejorar las necesidades de formación existentes en la institución,



4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del Tutor que dicta a los cursos.

El tutor que estará a cargo del desarrollo del taller de círculos de aprendizaje en el área pedagógica y elaboración de material didáctico, tiene el siguiente perfil profesional

Apellidos y Nombres:

Alexander Uzho Pacheco

Estudios Realizados

El docente que estará como facilitador del taller de círculos de aprendizajes tiene el Título de Tercer Nivel en Psicología Educativa, obtenido en la Universidad Técnica de Machala y es egresado de Master en Pedagogía en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Cursos y talleres que ha impartido como facilitador

- Estrategias de aprendizaje
- Autoevaluación de las instituciones educativas fiscales
- Experiencias de aprendizaje
- Currículo para educación inicial
- Juegos cooperativos como parte del proceso de enseñanza aprendizaje

Desempeño laboral

Al momento el facilitador se encuentra laborando en la Coordinación Provincial de Educación Inicial de El Oro como Asesor Técnico Pedagógico del Distrito Pasaje

Por ser un docente con experiencia dentro del campo educativo y su trayectoria como facilitador dentro del Magisterio Nacional, es competente y cumple con el perfil para realizar este taller dentro de la institución educativa

4.5.3 Metodología.

Como se explicó anteriormente el taller se desarrollará en la modalidad presencial, dos días a la semana con una duración de cinco horas reloj con un total de diez sesiones, su metodología será en forma grupal e individual y se los realizará aplicando diferentes métodos y técnicas, expositivos, vivenciales, interactivos, entre otros. De la misma manera se enseñará a aplicar técnicas, siendo los mismos docentes quienes recreen su utilización y desarrollen creatividad.

4.5.4 Evaluación.

La evaluación será de forma vivencial y experimental ya que una vez que se concluya la sesión quedará como refuerzo la réplica de la misma en aula con los estudiantes, para que en la siguiente sesión sean socializados las experiencias vividas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, obteniendo una rica información entre todos los participantes que ayude a fomentar la calidad educativa dentro de este proceso

Al final del módulo se evaluará los contenidos en base a una encuesta que permita tabular los resultados y comprobar el cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio de la capacitación en la institución educativa.

4.6 Duración del curso

El curso tiene una duración de diez sesiones de ocho horas por cada sesión y se lo realizará durante cinco semanas a partir del mes de octubre del 2013.

4.7 Cronograma de actividades

Acción pedagógica	Fecha	Sesión	Horas	Responsables
entrega de la propuesta a las autoridades competentes para su aprobación	14-sep-2013			<ul style="list-style-type: none"> • Alumno de Maestría • tutor de tesis
Presentación de la propuesta a las autoridades de la institución educativa	23-sep-2013			<ul style="list-style-type: none"> • alumno de maestría • Director institucional
Desarrollo del primer círculo de aprendizaje "creatividad"	01-oct-2013	Una	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • docentes
Desarrollo del segundo círculo de aprendizaje "líder pedagógico."	03-oct-2013	Una	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • docentes
Desarrollo del tercer círculo de aprendizaje "metacognición"	08-oct-2013	Una	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • docentes
Desarrollo del cuarto círculo de aprendizaje "Estrategias didácticas innovadoras"	10-oct-2013	Una	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • docentes
Desarrollo del quinto círculo de aprendizaje "Autoevaluación de la institución educativa"	15-oct-2013	Una /Dos	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • directivos • docentes
Desarrollo del quinto círculo de aprendizaje "Autoevaluación de la institución educativa"	17-oct-2013	Dos/dos	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • directivos • docentes
Desarrollo del sexto círculo de aprendizaje "Modelo de mejoramiento pedagógico y liderazgo"	22-oct-2013	Una	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • docentes de bachillerato
Desarrollo del séptimo círculo de aprendizaje "Aprendizaje significativo"	24-oct-2013	Una	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • docentes
Desarrollo del octavo círculo de aprendizaje "Metodología educativa"	29-oct-2013	Una	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • docentes
Desarrollo del décimo círculo de aprendizaje "Efectividad de la planificación y Evaluación educativa"	31-oct-2013	Una	Ocho	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • docentes
Desarrollo de la evaluación y cierre del taller	31-oct-2013	Una	Cuatro	<ul style="list-style-type: none"> • facilitador • docentes

Agenda del curso de formación y capacitación a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas.

Primera sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	Métodos/técnicas	Participantes	tiempo
Creatividad	Introducción	Teórica participativa –	Tutor Docentes	30 minutos
	Conocer el concepto de creatividad	Teórica deductiva –	Tutor Docentes	30 minutos
	Característica de creatividad. - Fluidez - Flexibilidad - Originalidad - Elaboración - Vialidad	Aprendizaje cooperativo	Tutor Docentes	120 minutos
	Proceso creativo	Mapas conceptuales	Tutor Docentes	60 minutos
	Desarrollo de la creatividad en la escuela	Sainete	Tutor Docentes	60 minutos
	Ejercicios de creatividad	Representación puesta en escena Mapas Conceptuales	Tutor Docentes	120 minutos
Personalidad creativa	Sainete	Tutor Docentes	60 minutos	

Segunda sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	metodología	Participantes	tiempo
Liderazgo pedagógico	Introducción - Condiciones indispensables - La intención de guiar	Mapas conceptuales	Tutor Docentes	120 minutos
	Requerimientos pedagógicos - Vivir desde la necesidad del cambio. - Actuar incondicionalmente - Diagnostico pedagógico	Lectura e interpretación, puesta en escena	Tutor Docentes	180 minutos
	Características - Comunica y orienta al grupo - Promueve la excelencia en el grupo - Desarrolla aprendizajes significativos - Comunica su visión de futuro	Lectura, puesta en escena, mapas conceptuales	Tutor Docentes	180 minutos

Tercera sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	metodología	Participantes	tiempo
Metacognición	Introducción - Definición	Lectura, mapas conceptuales	Tutor Docentes	60 minutos
	Aprendizaje metacognitivo	Lluvia de ideas, trabajo grupal, exposición en plenaria.	Tutor Docentes	120 minutos
	Procesos cognitivos	Lectura, trabajo en grupo, exposición en plenaria	Tutor Docentes	60 minutos
	Características de la metacognición - Conocer objetivos - Elección de estrategias - Observación de los procesos - Evaluación de resultados	Reflexión, video presentación, trabajo en grupo	Tutor Docentes	120 minutos
	Metacognición y las Estrategias de aprendizaje - Conocimiento activo - Cognitivo y adaptativo - Construcción de significados	Lectura, discusión, trabajo en grupo, exposición en plenaria	Tutor Docentes	120 minutos

Cuarta sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	metodología	Participantes	tiempo
Estrategias didácticas innovadoras	Introducción - Definición	Lectura, mapas conceptuales	Tutor Docentes	30 minutos
	Tipos de estrategias a implementarse. • Expositivo • Clase magistral	Lluvia de ideas, trabajo grupal, exposición en plenaria.	Tutor Docentes	60 minutos
	Técnicas de motivación e inducción	Lectura, trabajo en grupo, exposición en plenaria	Tutor Docentes	60 minutos
	Técnicas de adquisición y adecuado procesamiento de la nueva información	Reflexión, video presentación, trabajo en grupo	Tutor Docentes	60 minutos
	Técnicas de desarrollo de pensamiento propio	Lectura, discusión, trabajo en grupo, exposición en plenaria	Tutor Docentes	120 minutos
Recursos y medios a implementarse en el aula y fuera de ella	Reflexión, video presentación, trabajo en grupo mediante una representación	Tutor Docentes	150 minutos	

Quinta sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	metodología	Participantes	tiempo
Autoevaluación institucional	Introducción - Definición - Importancia	Lectura, mapas conceptuales	Tutor Docentes	30 minutos
	Conformación de grupos de trabajo	trabajo grupo, en	Tutor Docentes Directivos	60 minutos
	Elaboración de cronograma.	trabajo grupo, en	Tutor Docentes Directivos	60 minutos
	Lineamientos para la aplicación de la autoevaluación	trabajo grupo en	Tutor Docentes Directivos	60 minutos
	Estudio de instrumentos de aplicación de la autoevaluación	trabajo grupo en	Tutor Docentes Directivos	120 minutos
	Recursos y medios a implementarse en el aula y fuera de ella	trabajo grupo en	Tutor Docentes Directivos	120 minutos

Sexta sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	metodología	Participantes	tiempo
Autoevaluación institucional	Análisis de los resultados en la aplicación de los instrumentos en la institución	Lectura, mapas conceptuales, gráficos, trabajo en grupos	Tutor Docentes Directivos	180 minutos
	Conclusiones y recomendaciones obtenidas dentro del proceso de autoevaluación	trabajo en grupo,	Tutor Docentes Directivos	60 minutos
	Propuestas de intervención y elaboración del plan de mejoras	trabajo en grupo, exposiciones	Tutor Docentes Directivos	60 minutos
	Recursos y medios a implementarse en el aula y fuera de ella	trabajo en grupo	Tutor Docentes Directivos	120 minutos
				60 minutos

Séptima sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	metodología	Participantes	tiempo
Modelo de mejoramiento pedagógico y liderazgo	Introducción Conceptos	Lectura, mapas conceptuales, gráficos, trabajo en grupos	Tutor Docentes	30 minutos
	Liderazgo centrado en el aprendizaje	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	120 minutos
	El impacto del liderazgo en el proceso de enseñanza aprendizaje	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	90 minutos
	Proceso de mejoramiento del desempeño Pedagógico profesional	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	120 minutos
	Modelo pedagógico en el mejoramiento del Desempeño pedagógico profesional	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	120 minutos

Octava sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	metodología	Participantes	tiempo
Aprendizaje significativo	Introducción Conceptos	Lectura, mapas conceptuales, gráficos, trabajo en grupos	Tutor Docentes	30 minutos
	Teorías del aprendizaje y asimilación	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	120 minutos
	Capacitación del docente en aprendizajes significativos	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	90 minutos
	Preparando el clima del aula	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	120 minutos
	Principios pedagógicos del clima organizacional del aula	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	120 minutos

Novena sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	metodología	Participantes	tiempo
Metodología educativa	Introducción Conceptos	Lectura, mapas conceptuales, gráficos, trabajo en grupos	Tutor Docentes	30 minutos
	Tipos de evaluación Diagnosticas Formativas Individuales Grupales Personalizadas	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	120 minutos
	Metodologías utilizadas Proactivas Cooperativas Kolb	no trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	120 minutos
	Puesta en escena de escenas vivenciales en el aula	trabajo en grupo, lectura exposiciones dramatización	Tutor Docentes	180 minutos

Decima sesión

Tema	Subtemas/desarrollo	metodología	Participantes	tiempo
Efectividad de la planificación y evaluación educativa	Introducción Conceptos	Lectura, mapas conceptuales, gráficos, trabajo en grupos	Tutor Docentes	30 minutos
	Planificación, seguimiento y evaluación de los resultados	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	120 minutos
	Intercambio de información como nuevo modelo de planificación	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	60 minutos
	Predisposición para el cambio de mentalidad en el proceso	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	60 minutos
	Intercambio efectivo de propuestas afines a mejorar la planificación	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	60 minutos
	Procesos y tiempos de planificación educativa	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	60 minutos
	Proceso de evaluación como herramientas de implementación de cambios	trabajo en grupo, lectura exposiciones	Tutor Docentes	90 minutos

4.8 Presupuesto

Por ser un proyecto de carácter privado los costos de financiamiento serán propios del estudiante de maestría y una parte será financiado con autogestión esperando obtener los materiales que se utilizan en el desarrollo del mismo.

Los estimados que se esperan gastar se detallan a continuación

PRESUPUESTO DEL PROYECTO				
A. GASTOS				
Nº	DENOMINACIÓN	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
1	FACILITADOR	10 CHARLAS	120,00	1.200,00
SUBTOTAL A				1.200,00
B. MATERIALES				
Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	C/U	TOTAL
1	MATERIALES DE OFICINA (Esferográficos, fotocopias, folletos)	26	10	260,00
SUBTOTAL B				260,00
C. OTROS GASTOS				
Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	C/U	TOTAL
1	MOVILIZACIÓN INTERNA	1	150	150,00
2	TELÉFONO Y COMUNICACIONES	1	150	50,00
3	VARIOS			100,00
SUBTOTAL C				300,00
TOTAL A+B+C				1760,00

4.9 Certificación

Para la aprobación del presente taller denominado "Círculos de aprendizaje en el área pedagógica y elaboración de material didáctico" los participantes deberán cumplir un mínimo del 80% de asistencia y una nota no menor a 7/10. En la evaluación final

Es decir la aprobación del mismo será por asistencia y evaluación final del taller, al final se entregará un certificado de aprobación con la firma de la institución educativa y del facilitador

CONCLUSIONES.

La investigación realizada en el Colegio Nacional Técnico Arenillas sirvió como base para tener en cuenta las necesidades formativas de los docentes desde primero a tercero del nivel bachillerato.

Se desprende la importancia de la capacitación continua como parte del mejoramiento profesional para el desarrollo de sus actividades pedagógicas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La falta de comunicación, y la poca importancia que le dan las autoridades institucionales y docentes ha relegado la auto preparación profesional, la mayoría solo ha obtenido un título académico en tercer nivel y no muestran interés a su continua formación académica para adquirir algún título de cuarto nivel en las universidades nacionales o extranjeras que ofertan diferentes especialidades y facilidades de pago mediante convenios con instituciones del estado o personalmente.

Los horarios y días en los que se brindan los talleres por parte del estado, la falta de asignación de cupos o simplemente la desmotivación existente en el docente no ha permitido mejorar la educación actual en ciertas instituciones como lo demuestran los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada a los docentes.

En las preferencias o expectativas generadas para futuras capacitaciones los docentes muestran un interés particular en Pedagogía y didáctica, así como el uso y empleo de materiales pedagógicos para brindar sus clases.

Es necesario fomentar el espíritu innovador del docente a fin de que se motive en la participación activa del componente educativo y como eje principal del mejoramiento de la calidad educativa.

Impulsar un buen nivel académico en las aulas depende mucho de la preparación profesional del docente y de las habilidades, técnicas y métodos que este emplee para el desarrollo de su materia.

Actualmente existen varios programas y proyectos que se vienen ejecutando en el país, por nombrar a uno de ellos se encuentra Cerrando Brechas, que se viene realizando en algunas

escuelas seleccionadas por muestreo a fin de verificar el grado de preparación del docente, el uso y empleo de técnicas y estrategias que emplea en el aula a fin de minimizar las diferencias o deficiencias académicas de sus alumnos para que al culminar el año lectivo ellos salgan con conocimientos homogéneos y sin diferencias notables en sus aprendizajes.

Por lo expuesto anteriormente es necesario recurrir a las instituciones educativas por medio de sus directivos y autoridades a fin de que se fomente la participación del docente dentro del proceso de su mejoramiento profesional, brindando las debidas oportunidades y facilidades para que se trasladen a los diferentes centros escogidos como escenarios de capacitación, proponiendo temas de interés en base a las necesidades existentes en cada uno de los niveles educativos,

Temas que deben estar acorde al nuevo currículo y propuesta de bachillerato técnico existente y que se viene implementado a nivel nacional, el manejo de información oportuna y la apertura de talleres y seminarios con diferentes ponentes para alcanzar la preparación profesional anhelada a nivel circuital y distrital.

RECOMENDACIONES

Es necesario implementar nuevos temas de abordaje a las diferentes necesidades formativas de los docentes de bachillerato. Es por eso que me permito recomendar en base a los resultados obtenidos se tomen en cuenta para futuras capacitaciones de los docentes en particular.

Se instaure un sistema que permita rotar los temas y capacitadores de docentes por cantones a fin de que todos aspiren a mejorar su carrera educativa.

En los resultados obtenidos se han sacado conclusiones que los docentes no acuden a las capacitaciones por falta de información de los directivos, sería factible que se busque el mecanismo para que los docentes tengan acceso libre a las capacitaciones y no que sea la autoridad educativa la que les inscriba en cada módulo propuesto por el SIPROFE.

Los temas propuestos por los docentes de acuerdo a las expectativas generadas tienen una alta demanda de pedagogía y metodología educativa, por lo que es pertinente promover y promocionar este taller como tema de capacitación dentro del presente estudio.

Estimular en los docentes la necesidad de capacitarse, siendo participantes activos y propositivos dentro del seminario taller en el que van a capacitarse, tomando en cuenta las habilidades de unos docentes y las debilidades de otros a fin de obtener una capacitación oportuna que llene sus expectativas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AMESTOY, M. (1992). *Desarrollo de habilidades del pensamiento. Procesos directivos, ejecutivos y de adquisición de conocimientos*: México: Trillas
2. BARRIGA, F., HERNÁNDEZ, G., (Edic. VIII) (2010), *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista*; México D.F., Edit. McGraw-Hill Interamericana,
3. CHAVARRÍA, X., BORRELL, I., (Edic I,) (2003); *Evaluación centros educativos, aspectos nucleares*: Cataluña, España Edit. Graficas Rey,
4. CAPELLETI I., (2004), *Evaluación educativa, Prácticas y fundamentos*; Buenos Aires, Argentina., Edit Siglo XXI,
5. DÍAZ, F., BLÁSQUEZ, J., (Edic. I) (2007), *Modelo para autoevaluar la práctica docente*: Madrid España, Edit. Graficas Muriel.
6. DÍAZ A. (2002) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*: México Editorial Mc Graw-Hill.
7. DÍAZ DE KÓBILA, E. (2003): *El sujeto y la verdad, Memorias de la razón epistémica*, tomo I: Rosario, Laborde Editor
8. GAIRÍN, J. (1era Edición), (2003). *Sentido y límites de las estrategias y procedimientos de intervención*, , Barcelona: CISSPRAXISKaufman R
9. GAIRÍN, J. y Armengol, C. (2da Edición) (1992). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*: Barcelona: CISSPRAXISKaufman R.
10. GALGANO, A., (1993) *calidad total*: Madrid, España. Edit. Díaz de Santos
11. GARCÍA, J (1996), *Teoría de la educación, Educación y acción pedagógica*; Salamanca España, Edic. universales Salamanca,
12. GONZÁLEZ, M., (Ed), (2003), *Los Centros Escolares como Contexto de trabajo profesional; En Proaño, A., Organización Y Gestión de Centros Escolares Dimensiones y Procesos:*), Madrid, (pp 146-167 Person Pretice Hall
13. GUERRA, L. (1era edición) (2007), *Evaluación y mejora continua, conceptos y herramientas para la medición y mejora de desempeño*: Bloomington – Indiana, Global Business Press
14. HERVÁS GÓMEZ, C. & MARTÍN NOGALES, J. (1997). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 1(0).[Recuperado de <http://www.uva.es/ufop/publica/actas/viii/edsecund.htm>]
15. JAMES H, M.,; Sally S.,; (5ta Edición) (2010), *Investigación Educativa*: Madrid; Person Addison Wesley

16. MARTÍNEZ, M. (1era Edición) (2001) *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: EUB
17. MARTÍNEZ, M. (1era edición) (2001). *Bioestadística amigable*: Madrid, Díaz de Santos.
18. MAYA A, (2008), *Conceptos básicos para una pedagogía de la ternura*: Bogotá Colombia Edit. Ediciones,
19. MOTO. E (1era Edición) (2009) *Importancia de las tareas educativas*: La Habana, Cuba , Vol. 3, Universidad Pedagógica “Enrique José Varona
20. PAPALIA, D., (Edic. Novena) (2005); *Psicología del desarrollo*: México D.F Edit. McGraw-Hilln Interamericana,
21. PÉREZ, J., Ramón, (2001): *Hacia una educación de calidad: gestión, instrumentos y evaluación*: Madrid, España, Edic. Narcea,
22. PRIETO, Castillo & Peter Van de Pol (2006), *e-Learning. Comunicación y educación. El diálogo continúa en el ciberespacio*. San José, Radio Nederland Training Centre (RNTC),
23. RIVERO, J (1999) *Educación y Exclusión en América Latina. Reformas en Tiempos de Globalización*: Madrid, Niño y Dávila
24. ROBINSON Ha, (Edic 1) (2009), *Liderazgo educativo*: Loja Ecuador, Ecoe Ediciones, Colombia.
25. RUIZ R., (2011), *Didáctica general, guía didáctica*: Loja Ecuador, Editorial de la UTPL,
26. SÁNCHEZ, S. (5ta edición) (1992). *Demandas formativas del profesorado desde su práctica profesional. Propuestas para su formación*. Granada: Universidad de Granada.
27. SLATER R. (Edic 1) (2000), *Ensayos sobre democracia, educación y el experimento americano*,: Perú., editorial de la Pontificia Universidad del Perú,
28. TRRENDINK, T, (Edic.8) (2007), *Evaluación: guía práctica para docentes*: Madrid, España, Edit Narcea,
29. VALAREZO, J. (1era Edición) (2012) *Evaluación de Instituciones Educativas*: México D.F., Trillas
30. VILLARROEL, J, (Edic. I) (1991); *Breve diagnóstico de la educación ecuatoriana*: Ibarra, Ecuador, Edit. Graficas Vásquez,

REDGRAFÍA

1. Acuerdo 307-11, sobre los estándares de calidad de los colegios técnicos, (Recuperado en <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-307-11.pdf>)
2. Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011)
3. Reforma Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012) Ministerio de Educación
4. Disponible en: <http://tecnologías de la información/>
5. Disponible en: <http://www.fundibeq.org/opencms/export/sites/default/PWF/downloads/gallery/methodology/evaluation/autoevaluacion.pdf>
6. Recuperado en: http://www.dipromepg.efemerides.ec/evaluacion/1_13.htm
7. Recuperado en: <http://definicion.de/docente/>
8. Recuperado en: <http://www.educacion.gob.ec/>
9. Recuperado en: <http://aureadiazgonzales.galeon.com/>
10. Recuperado en: <http://www.peremarques.net/>.
11. Papel del alumno, disponible en http://agora.ucv.cl/manual/rol_alumno%5Crol_alumno.html#_ftn6
12. Recuperado en n <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>
13. Recuperado en <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
14. Recuperado en <http://educacion.gob.ec/bachillerato-tecnico/>
15. Recuperado en: <http://home.gwu.edu/~r Watkins/articles/whatwork.PDF>

ANEXOS.

Anexo 1

Petición de autorización a la Autoridad Educativa del Plantel

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

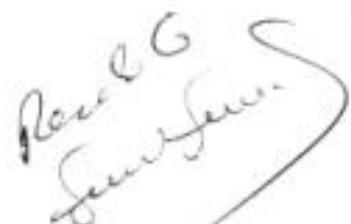
Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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

Anexo 2

Encuesta realizada a los Señores Docentes de Bachillerato de la Institución Educativa


**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del investigado: _____

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El dar contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

Conteste las preguntas, marcando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej:

Fiscal	1	Fiscocomisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	-----------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____								
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____				
1.3. Tipo de institución:	Fiscal	1	Fiscocomisional	2	Municipal	3	Particular	4
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:	Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico			6
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:								
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____							5	
Bachilleratos Técnicos Industriales:								
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19	
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios								
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaria			30	
ee. Otra, especifique cuál: _____							31	
Bachilleratos Técnicos Polivalentes								
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33	
ii. Otra, especifique cuál: _____								
Bachilleratos Artísticos								
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
nn. Otra, especifique cuál: _____							38	
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:								
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO	2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

4.5.1. Considere 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 5 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					

Items	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

Foto 1



Aplicación de la encuesta a los docentes del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Foto 2



Aplicación de la encuesta a los docentes del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Foto 3



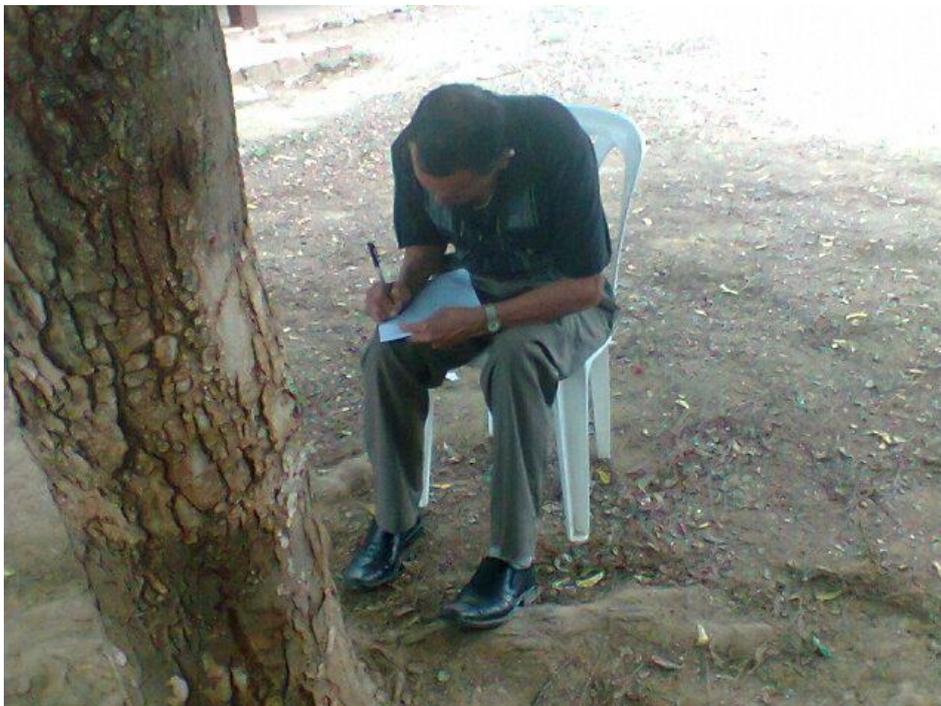
Aplicación de la encuesta a los docentes del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Foto 4



Aplicación de la encuesta a los docentes del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Foto 5



Aplicación de la encuesta a los docentes del Colegio Nacional Técnico Arenillas

Foto 6



Aplicación de la encuesta a los docentes del Colegio Nacional Técnico Arenillas