



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato colegio  
Técnico María Inmaculada de la provincia de Napo, ciudad  
Archidona, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Yánez Castillo, Elvia Piedad, Lic.

DIRECTORA: Arteaga Marín, Mirian Irlanda, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO-TENA

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Magister.

Arteaga Marín Mirian Irlanda

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico María Inmaculada de la provincia de Napo, ciudad Archidona, periodo 2012 – 2013, realizado por Yánez Castillo Elvia Piedad, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f) .....

## AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Yánez Castillo Elvia Piedad declaro ser la autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico María Inmaculada de la provincia de Napo, ciudad Archidona, periodo 2012 – 2013 de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Arteaga Marín Mirian Irlanda 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 tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

**Autora: Yánez Castillo Elvia Piedad**

Cédula: 1500489321

## DEDICATORIA

El presente trabajo dedico indiscutiblemente a mis queridos hijos: Diego Javier, Johanna Margarita y Anthony Gerardo Duran Yáñez, a mi querido esposo Ramón Gerardo Duran Villacís por regalarme el tiempo que era destinado para ellos y comprender las horas de trabajo que dedicaba a mis estudios, por brindarme apoyo moral, contagiarme de esa energía desbordante, animarme a cada instante y por ese amor incondicional y paciencia que me han sabido brindar durante mi carrera, aspectos de gran significado que han sido el baluarte para llegar a culminar mi maestría.

También dedico este trabajo a mis padres por el apoyo moral e incondicional consagrado, y de igual manera a mis estudiantes fuente de inspiración que me motivaron a superarme.

Elvia

## AGRADECIMIENTO

Al culminar con mis estudios superiores es imprescindible extender mi agradecimiento profundo primeramente a Dios por estar en todo momento dándome la fortaleza y sabiduría para seguir adelante en momentos de debilidad, a la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja por brindarme la oportunidad de continuar preparándome, por las facilidades de los estudios a distancia y a los maestros de las distintas áreas de estudio a lo largo de mi formación, así como a mi tutora de tesis por las orientaciones, lineamientos y normativas recibidas para la formación académica y el trabajo de fin de carrera.

A las autoridades, personal Directivo y Docente del colegio Técnico Fisco-Misional “María Inmaculada” de la ciudad de Archidona Provincia Napo, cantón Tena, institución que no dudo en abrir sus puertas y darme la oportunidad de llevar a cabo el presente trabajo investigativo.

A mi familia por siempre brindarme su apoyo emocional y moral.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR .....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
Índice de cuadros .....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO .....	4
1.1    Necesidades de formación.....	5
1.1.1    Concepto. ....	5
1.1.2    Tipos de necesidades formativas. ....	6
1.1.4    Necesidades formativas del docente.....	9
1.1.5    Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	10
1.2    Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1    Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1    La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.4    Liderazgo educativo (tipos).....	22
1.2.1.5    El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización). ....	24
1.2.1.6    Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	28
1.2.2    Análisis de la persona. ....	34
1.2.2.1    Formación profesional.....	35
1.2.2.1.1    Formación inicial. ....	36
1.2.2.1.2    Formación profesional docente.....	37
1.2.2.1.3    Formación técnica.....	39
1.2.2.2    Formación continua.....	40
1.2.2.3    La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje. ....	41
1.2.2.4    Tipos de formación que debe tener un profesional de educación. ....	42
1.2.2.6    Profesionalización de la enseñanza. ....	47
1.2.2.7    La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. ....	49
1.2.3    Análisis de la tarea educativa. ....	50
1.2.3.1    La función del gestor educativo. ....	52
1.2.3.2    La función del docente.....	54
1.2.3.3    La función del entorno familiar.....	58

1.2.3.4 La función del estudiante .....	60
1.3 Cursos de formación .....	63
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación.....	63
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	66
1.3.3 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	67
CAPÍTULO 2: METODOLOGIA .....	69
2.1 Contexto .....	70
2.3 Participantes.....	75
2.3.1 Diseño de la investigación.....	82
2.3.2 Métodos de investigación.....	82
2.4.1 Técnicas de investigación.....	84
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	84
2.5 Recursos.....	85
2.5.1 Talento Humano.....	85
2.5.2 Materiales.....	85
2.5.3 Económicos.....	86
2.6 Procedimiento.....	86
CAPÍTULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	88
3.1 Necesidades formativas.....	89
3.2 Análisis de la formación .....	100
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	100
3.2.2 La organización y la formación.....	102
3.2.3 La tarea educativa.....	108
3.3 Los cursos de formación .....	113
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE .....	118
4.1 Tema del curso.....	120
CURSO DE FORMACIÓN EN “PEDAGOGÍA CONSTRUCTIVISTA DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO TÉCNICO “MARÍA INMACULADA” DEL CANTÓN ARCHIDONA, PROVINCIA NAPO” .....	120
4.2 Modalidad de estudios .....	120
4.3 Objetivos.....	120
4.3.1 General.....	120
4.3.2 Objetivos específicos .....	120
4.4 Dirigido a:.....	120
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	120
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	121

4.5 Breve descripción del curso .....	121
4.5.1 Contenido del curso. ....	121
4.5.2 Descripción del currículum Vitae del tutor que dictará el curso. ....	122
4.5.3 Metodología.....	124
4.5.4 Evaluación.....	125
CONCLUSIONES.....	136
BIBLIOGRAFÍA.....	138
ANEXOS.....	146



## Índice de cuadros

Tabla 1. Tipo de institución .....	72
Tabla 2. Tipo de bachillerato que ofrece.....	73
Tabla 3. Bachillerato técnico, administrativo y servicios .....	74
Tabla 4. Género al que pertenece el docente investigado .....	75
Tabla 5. Estado civil del personal docente .....	76
Tabla 6. Edad de los docentes.....	77
Tabla 7. Cargo que desempeña en la institución el docente .....	78
Tabla 8. Tipo de relación laboral.....	79
Tabla 9. Tiempo de dedicación de los docentes .....	80
Tabla 10. Nivel más alto de formación que poseen los docentes .....	81
Tabla 11. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo.....	89
Tabla N 12. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones .....	90
Tabla 13. El título de postgrado (4to. Nivel), tiene relación con:.....	91
Tabla 14. El título de cuarto nivel que interesa.....	92
Tabla 15. Es importante seguir capacitándose en temas educativos .....	93
Tabla 16. Temáticas en la que le gustaría capacitarse .....	95
Tabla 17. Obstáculos para la no capacitación .....	96
Tabla 18. Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones .....	98
Tabla 19. La persona en el contexto formativo.....	100
Tabla 20. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años .....	102
Tabla 21. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios .....	103
Tabla 22. Los cursos se realizan en función de: Áreas del conocimiento .....	104
Tabla 23. Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente .....	105
Tabla 24. La organización y la formación .....	106
Tabla 25. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional.....	108
Tabla 26. Años de Bachillerato en los que imparte la asignatura .....	109
Tabla 27. Años de servicio docente .....	110
Tabla 28. La tarea educativa.....	111
Tabla 29. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años .....	113
Tabla 30. Total de horas de capacitación .....	115
Tabla 31. La persona en el contexto formativo.....	116

## RESUMEN

La formación del profesorado es motivo de múltiples investigaciones desde hace décadas hasta la actualidad. El rol del profesor juega un papel trascendental dentro de la tarea docente permitiendo alcanzar el mejoramiento de la calidad educativa.

Por su importancia este trabajo investigativo versará sobre el **“Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”** con el objetivo de analizar dichas necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013 para lo cual se realizó la investigación con una muestra de treinta y siete maestros del colegio Técnico “María Inmaculada” del cantón Archidona, provincia Napo, donde se aplicó un cuestionario como instrumento de recogida de datos, que abordaba seis temáticas relacionadas con la formación de los maestros.

Luego de recogida la información y analizado los datos estadísticos es conveniente destacar que los docentes investigados requieren de forma generalizada formación en Pedagogía Constructivista y su aplicación con el uso de las Tics. Para ello se plantea una propuesta efectiva de formación para mejorar la situación actual de los docentes de la institución.

**PALABRAS CLAVES:** formación, tarea docente, calidad, mejoramiento.

## ABSTRACT

Teacher training is of much research for decades until today. The role of the teacher plays a major role in the teaching task will attain the improvement of educational quality. Because of its importance this research work will focus on the "Diagnosis of the training needs of teachers in high school " in order to analyze these training needs of high school teachers of educational institutions of the country, in the academic year 2012-2013 for which the research was conducted with a sample of thirty-seven teachers of the Technical school " Mary Immaculate " canton Archidona, Napo province , where a questionnaire as a data collection instrument that addressed six topics related to the training of applied teachers . After the information is collected and analyzed statistical data is worth noting that the investigated teachers require training widely Constructivist Pedagogy and its application to the use of Tics. This effective training proposal arises to improve the current situation of teachers in the institution.

**KEYWORDS:** training, teaching assignment, quality improvement.

## INTRODUCCION

Por los cambios que vive la educación y consecuentemente la sociedad, existe una profunda preocupación por diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de nuestro país, una revalorización del rol del docente, por ello se ha venido impulsando cursos de mejoramiento y capacitación docente.

Taba (1983) ya proponía el diagnóstico de las necesidades como fase primera en el proceso del diseño curricular, necesario para proceder a la determinación de objetivos, contenidos y actividades.

Esta aseveración la complementa Imbernón (1994) pues el también insiste en el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras en relación a áreas problemáticas como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente. Por esta razón el objetivo general de esta investigación es diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico “María Inmaculada” del cantón Archidona, provincia de Napo, en el periodo académico 2012-2013.

Los objetivos específicos planteados en el presente estudio son: fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación docente de bachillerato, diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución estudiada.

A nivel nacional es inevitable un cambio en los sistemas de enseñanza para disponer a la juventud estudiantil a enfrentar los retos del futuro con mayor autonomía, criticidad y verdadera responsabilidad, para lo cual el maestro debe cambiar su antigua forma de enseñar. Por lo tanto la sociedad actual exige una preparación y actualización constante de parte de los docentes para poder atender con mayor facilidad los requerimientos de educación de los estudiantes. De ahí la importancia del diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes.

Esta investigación ayudará a la institución educativa a alcanzar los estándares de calidad propuestos, a los docentes les permitirá asistir al curso de formación y capacitarse con el fin de mejorar sus prácticas pedagógicas, al público lector local y nacional el aporte que

se está haciendo en beneficio de la educación y, en forma personal me ha ayudado a conocer estrategias para detectar las necesidades primordiales de los maestros de bachillerato y diferentes aspectos significativos del desempeño docente dentro de la tarea educativa.

Los recursos tanto técnicos como didácticos y de apoyo están determinados y facilitados por la Universidad Técnica Particular de Loja, así como el colegio Técnico María Inmaculada de la ciudad de Archidona permitiendo llegar a feliz término éste trabajo.

El presente trabajo consta de cuatro grandes capítulos que se detallan a continuación:

Capítulo 1. Corresponde a referentes teóricos, conceptos y conocimientos científicos, constituyéndose en el fundamento de la investigación que explica la temática de estudio.

Capítulo 2. Consta la metodología manejada, el contexto en el que se realizó la investigación, los participantes, los recursos, el diseño y métodos de la investigación, las técnicas y los instrumentos empleados, así como también la manera utilizada.

Capítulo 3. Hace referencia al diagnóstico, análisis y discusión de los resultados que constituye parte importante de la investigación porque se detecta las necesidades de formación que tienen los docentes en el desempeño de la tarea educativa.

Capítulo 4. Se pone a consideración un curso de formación producto del diagnóstico realizado, el mismo que tiene como finalidad dar respuesta a las falencias detectadas mediante la aplicación de los instrumentos de investigación. También constan las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado en el presente trabajo, las fuentes de información consultadas y la octava parte los anexos, documentos que han servido para obtener información complementaria.

La metodología utilizada es de investigación acción en la cual se ha utilizado el método cuantitativo recabando datos a través de la aplicación de un cuestionario que posteriormente fue tabulado, convirtiéndose en un método estadístico y cualitativo por cuanto sus datos fueron analizados e interpretados. Con ésta información se elaboró la matriz de resultados, tablas estadísticas y finalmente el análisis de la información

obtenida. Llegando a determinar que las necesidades de formación de los maestros es Pedagogía constructivista y el uso de las Tics y sus posibilidades didácticas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por lo tanto, invito a revisar este trabajo, el mismo que permitirá conocer las necesidades de formación que tienen los maestros de bachillerato ya que orienta en el conocimiento de aspectos relacionados al desempeño profesional en los que el profesorado muestra deficiencias. Esto ayuda en gran parte a satisfacer los requerimientos, mejorar su desempeño docente y contribuir a conseguir una educación de calidad.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Necesidades de formación

### 1.1.1 Concepto.

Al ser este un tema de mucha relevancia dentro de este trabajo de investigación, partiré en primer lugar, de la conceptualización de necesidades formativas.

El descubrir las necesidades de formación de un grupo de docentes de una institución educativa, permitirá de alguna manera planificar para satisfacer dichos requerimientos y mejorar sus prácticas en el aula.

Para González y González (2007) las necesidades formativas “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varía en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particulares individuales del profesorado”

En cambio para Montero (1987) (citado en Alonso et al, 2001) define la necesidad formativa como la reunión de problemas, insuficiencias, ausencias y deseos que los profesores han descubierto durante el desarrollo de su desempeño.

Agut (2000) utiliza dos directrices para definir la necesidad formativa: la primera que define en términos de discrepancia entre los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes: y la segunda más clara orientada a los posibles cambios que pueden suscitar posteriormente y que puede haber importantes cambios.

Las conceptualizaciones escritas anteriormente se pueden entender como las necesidades de formación que tienen las y los profesores descubiertas por sí mismos durante el desarrollo de su tarea educativa, las mismas que servirán para mejorar su práctica pedagógica. Una cosa es lo que realiza a diario y otro lo que debe ser mejorado para su mejor desenvolvimiento en el proceso de guiar en el aprendizaje a los estudiantes. La necesidad de formación es imprescindible para los maestros por cuanto no puede dejar de prepararse debido a la evolución de la humanidad, los cambios tecnológicos, cambios profundos que está ocasionando la sociedad moderna, exige una constante preparación y cambio de la figura del maestro.



### 1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Estas necesidades formativas se pueden determinar de acuerdo al sistema de enseñanza, objetivos y especialidades que pueda brindar una institución educativa.

En esta línea Hewton (1988) anota cuatro necesidades, con respecto al alumnado los mismos que tienen que ver con el aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas de comportamiento y falta de motivación; necesidades con respecto al currículum, como diseño y desarrollo curricular, evaluación y recursos; necesidades del profesorado como su carrera docente, satisfacción laboral, planificaciones, y necesidades del grupo como organización, las misma que hablan de espacios, tiempos y agrupamientos.

Tomamos también el criterio de Colén (2001) cuando habla de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado manifiesta que es según de donde surjan: Necesidades del profesorado o sea que el maestro se interesa por actualizarse de acuerdo a su especialidad y pueden ser personales o de todo el grupo de maestros de toda la institución educativa, seguidamente tenemos la necesidad del sistema, son propias del mismo sistema educativo y que son percibidas desde la parte exterior de los centros aunque no sean del interés de los maestros, y finalmente tenemos las necesidades que se plantean en un centro educativo, es decir todo lo relacionado con el quehacer educativo dentro de las aulas.

Bradshaw (1972) en Zabalza (1995) reconoce cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Que cada una puede ser objeto de diferentes formas de interpretación, de manera que el mismo autor manifiesta que resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

Las necesidades sentidas son desajustes distinguidos por los mismos interesados.

Las necesidades demandadas se dan por las exigencias expresadas en proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las necesidades comparativas son las que resultan del balance entre dos o más realidades educativas distintas, y las necesidades prospectivas se consideran en función de la previsión de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

Muy pareja a la clasificación de Bradshaw (1972) es la de Moroney (1977) que reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- ✓ Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
- ✓ Necesidad percibida, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
- ✓ Necesidad expresada, manifestada en un programa o servicio concreto.
- ✓ Necesidad relativa, comparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

Las necesidades de formación nacen según diferentes criterios, carencia o ausencia, luego como un requisito para luego ser reflexionada como aspiración y finalmente la necesidad es considerada como reivindicación que nace de la práctica. Es evidente que las necesidades son múltiples debido al cambio mismo que está sufriendo la educación, la transformación social, las nuevas tecnologías, etc. Por ello la importancia de diagnosticar la necesidades de formación de los maestros para contribuir a satisfacer dichas necesidades con la finalidad de mejora las prácticas pedagógicas.

### **1.1.3 Evaluación de necesidades formativa.**

La evaluación de necesidades formativas del profesorado será el punto de partida para diseñar posteriormente el correspondiente Programa de Formación, el mismo que permitirá a los maestros a mejorar su accionar diario dentro del aula.

Es importante citar algunos autores para comprender mejor a cerca de la evaluación de necesidades formativas.

Suárez (1990) (citado en Walbergandhaertl, 1990) manifiesta: «La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades».

Montero, M (1987, 55) define el constructo necesidad formativa como: «el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza»

En cambio para Gairín (1995) la evaluación de las necesidades formativas es: «Una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación» (en Medina y Villar, 1995,463).

Y Witkin (1996) considera la evaluación de necesidades como un proceso ordenado que se despliega con el objeto de crear prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos.

Por lo tanto podemos decir que la evaluación de necesidades permite conocer, detectar apreciar falencias, estimular o juzgar el desempeño del ejercicio práctico de las funciones y obligaciones que realiza el educador de acuerdo a su carrera, cargo o especialidad con el fin brindar apoyo, dar seguimiento y ofrecer las mejores estrategias, técnicas de reflexión y acción que serán utilizadas dentro del procesos de enseñanza aprendizaje, garantizando la innovación en el aula. Además impulsa y beneficia el progreso y adelanto de la educación, al perfeccionamiento del rol del maestro en su contexto educativo y al engrandecimiento de la sociedad.

El Sistema Nacional De Evaluación de nuestro país, complementado con la Rendición Social de Cuentas (SER) fue implantado con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero del 2009 para empezar a dar cumplimiento a la política del plan Decenal de Educación, órgano encargado de evaluar los cuatro componentes educativos: gestión del Ministerio con sus dependencias administrativas, el desempeño de los estudiantes, el currículo nacional y el desempeño de los docentes cuyo objetivo primordial es el dar seguimiento de la calidad de formación que imparte el sistema educativo ecuatoriano, precisar estrategias que logren mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje y garantizar la transparencia de los resultados de la evaluaciones realizadas. (Acuerdo Ministerial 0174-09).

Este sistema completo está orientado por acciones, instrumentos, estrategias planificadas, preparadas sistemáticamente, normadas, amparadas por una normativa legal y supervisadas por un órgano regular, las mismas que están encaminadas a medir

conocimientos científicos, interacciones pedagógicas, socioculturales y lingüísticas del docente en el desempeño diario de sus funciones escolares, para que en base a sus resultados capacitar a los profesionales del sector, mejorar la infraestructura, y optimar el uso de los recursos pedagógicos.

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

Cuando se escucha la palabra necesidad la primera idea que viene a nuestra mente es que le hace falta, pero si hablamos necesidad de formación del docente es indudablemente que pensaremos en lo que el maestro necesita para su práctica diaria para su mejor desempeño. Todos los docentes tenemos muchas necesidades de formación especialmente en el campo profesional, que a medida que transcurre el tiempo éstas se incrementan.

Es necesario hacer una definición clara que ayude a entender mejor, para ello citamos a Montero, M (1987) (citado en Alonso et al, 2001) las necesidades de formación de profesores son “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza” (pp. 39-40).

En cambio para Imbernón, F (2007) a la formación del profesorado añade el adjetivo permanente al término, que lo define como: Toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las aptitudes del profesorado en ejercicio.

Pérez (1998) describe las siguientes necesidades:

- ✓ La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación.
- ✓ El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser cambiado a fin de lograr un dominio y adaptar a las situaciones de aprendizaje cambiantes.
- ✓ Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información, la misma que será una ayuda eficaz en la tarea docente.
- ✓ La sociedad espera más y más de los futuros profesores, los profesores no solo serán evaluados por sus conocimientos y habilidades sino también por sus cualidades personales en el desempeño de su función como docente.

Según González y González (2007) las necesidades de formación del docente lo consideran como la falta en el desarrollo profesional de los maestros que depende de las exigencias de la sociedad como en particular de cada profesor.

El aporte que hacen los primeros autores es muy claro al referirse a las necesidades de formación, siendo estas muy importantes dentro del proceso de enseñanza y como lo señala con mayor énfasis el último autor. Un maestro debe tener un cúmulo de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten potenciar su desarrollo profesional para encaminar de mejor manera a los estudiantes en la aprehensión del aprendizaje. El conocer las necesidades de los docentes será con la intención de satisfacer sus necesidades para ayuda en su formación y por ende en su desempeño.

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

##### **Modelo Rosett**

El modelo de Allison Rossett (1996) destaca como cinco grandes propósitos esenciales de un diagnóstico que gira en torno al análisis de necesidades de formación, y son:

- ✓ Situación actual: la situación existente o como son las cosas en la actualidad.
- ✓ El óptimo: como deberían ser las cosas o la situación.
- ✓ Los sentimientos: como sienten el problema las personas afectadas por el mismo.
- ✓ Las causas: por qué existe ese desfase entre lo actual y lo óptimo.
- ✓ Las soluciones: qué hacer para acabar con el problema.

##### **Modelo Kaufman**

El modelo de Kaufman (2003) se centra en identificar y determinar las causas de las discrepancias entre el desempeño esperado y el actual. En muchos casos, el análisis de necesidades no resulta una tarea fácil, por ende sugiere nueve pasos o etapas para garantizar el éxito de la acción formativa, así como también para conseguir una buena aceptación entre todos los responsables de la toma de decisiones.

Kaufman considera las siguientes etapas en la evaluación de necesidades:

- ✓ Tomar decisiones de planificar.
- ✓ Identificar los síntomas de los problemas.
- ✓ Determinar el campo de la planificación.
- ✓ Identificar los medios para evaluar y elegir las mejores necesidades.
- ✓ Determinar las condiciones existentes y las que se requieren.
- ✓ Conciliar discrepancias de los participantes.
- ✓ Asignar prioridades entre discrepancias.
- ✓ Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
- ✓ Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

### **Modelo de D'Hainaut**

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

- ✓ 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.
- ✓ Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares determinan a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.
- ✓ Necesidades perfectamente conocida por la persona afectada o, no puede tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- ✓ 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.
- ✓ Necesidades según el sector en que se manifiestan.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

### **Modelo de Cox:**

Toma en cuenta a la institución como elemento general, los profesores, los administrativos y el estudiantado en general. Debido a esto analiza el problema desde varios aspectos permitiendo visualizar las diferentes aristas del mismo por lo que puede solucionarse con mayor eficacia los diferentes problemas percibidos.

Según el modelo de Cox (1987) es necesario tener en cuenta la característica de los implicados así igualmente en la encuesta los primeros datos que se recogen son orientados a este objetivo. Toma en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ Institución
- ✓ Profesional encargado de resolver el problema.
- ✓ Los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados.
- ✓ Características de los implicados.
- ✓ Formulación y priorización de metas.
- ✓ Estrategias a utilizar.
- ✓ Tácticas para lograr las estrategias
- ✓ Evaluación
- ✓ Modificación, finalización o transferencia de la acción.

### **Modelo Deductivo:**

El método Deductivo parte de posiciones de actuación previamente establecidas, parte de premisas o metas que se debe poseer y por lo tanto existirá imprevistos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje el mismo que no ayudara a poner en práctica imposibilitando mejorar una situación.

Para detectar las necesidades o problemas se debe seleccionar correctamente con anterioridad el método que lo ayudará, porque cada uno de ellos tiene sus ventajas y desventajas. Estos modelos de análisis de las necesidades formativas nos permite

identificar claramente a cada una de ellas para luego investigar cuál es el origen y llegar a descubrir sus razones y dar una solución práctica. La detención de necesidades es una de las tareas más importantes que intervienen en el proceso formativo, las mismas que ayudarán a mejorar la tarea educativa de cada maestro, haciendo efectivo los procesos de enseñanza aprendizaje. En el tiempo que estamos viviendo de muchos cambios y transformaciones, especialmente en Educación, es urgente que los maestros tomen conciencia de lo trascendental que actualmente es la labor de un docente.

## **1.2 Análisis de las necesidades de formación**

La formación del profesorado primario y secundario sigue siendo tema de profundo interés para las autoridades nacionales desde las esferas de la misma investigación como de la actividad docente desde el campo escolar. La figura del profesor ha sido motivo de análisis desde años anteriores por ser uno de los profesionales a los que se les exige una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional académico y pedagógico complejo.

Tomando en cuenta los diferentes conceptos de necesidad que se han definido anteriormente, pero sobre todo nos hemos referido de manera especial al ámbito de la formación de los encargados directos de la educación: los profesores. La indagación acerca de las necesidades formativas docentes se convierte en una línea importante de investigación en formación del profesorado y una práctica imprescindible para llevar a cabo un cuidadoso análisis como punto de partida para el diseño de un programa de formación.

Toda esta información obtenida mediante el análisis de necesidades formativas contribuye al diseño de programas formativos más eficaces y adaptados a las necesidades reales de los profesores con lo que tendrá un mayor aprovechamiento la inversión en formación profesional.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Los objetivos a largo plazo que se plantee una organización son sumamente importantes para desarrollar un sistema de capacitación.



El análisis organizacional no solamente comprende el estudio de la organización: objetivos, metas, misión y recursos, si no como lo considera Chiavenato (2000) todo el ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual se encuentra. Este análisis organizacional ayuda a responder las inquietudes que plantean lo que se debe enseñar y aprender para establecer una capacitación masiva de una empresa o institución educativa, en nuestro caso.

El análisis organizacional se ajustaba a factores que facilitan información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación lo conceptualiza McGehee y Thayer (1961)

No así Braidot (2003) lo considera como un medio de análisis que proporciona el cambio de una empresa, de algo desconocido a un estado de conocimiento, para su apropiada dirección.

En cambio Goldstein (1993) nos indica tres pasos que se debe tomar en cuenta para este análisis de la organización. Este proceso comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo, seguido de la determinación del clima de formación en la organización donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación, y finalmente se debe realizar un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la institución.

Toda organización requiere de este análisis que se desarrolla a través de sucesivas etapas para darse cuenta de cómo se encuentran sus recursos humanos disponibles para cortar a tiempo los problemas, corregir errores y potenciar otros a su debido tiempo para evitar pérdidas o problemas con el personal para que posteriormente la organización surja, llegando a éxito total. En una institución para lograr eficiencia entre sus miembros es muy importante trabajar todo el tiempo en un ambiente con un alto grado de motivación entre sus miembros ya que de esta manera se desempeñan mejor. Cuando existe un personal identificado con la institución y motivado se puede alcanzar altos índices de eficacia y de productividad.

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

La educación, nace de la misma necesidad que tienen las personas de educarse frente a los cambios trascendentales que se ha vivido durante los primeros años y no se diga en la actualidad. La misma sociedad exige preparación y actualización cada para estar al mismo acorde con la tecnología e innovación. Mediante la educación el ser humano aprende a desenvolverse en el campo personal, social y profesional.

La humanidad que hay en nuestra civilización es la responsable de la actual crisis de la educación. Con el cambio de época que se viene diciendo hace tiempo, en donde lo más impactante es el modelo de ser hombre y mujer, de organizarse la sociedad que viene surgiendo, si hoy sufrimos el impacto de la crisis ecológica por la falta de un desarrollo sustentable es por la poca conciencia que tenemos de nuestra responsabilidad ante el cosmos y las nuevas generaciones. Muchos se quedan en la obvia y clara crisis de valores, pero esta no es culpa solo de los individuos, sino de sus modelos y de la sociedad toda.

La administración por así decirlo de la educación está dada a diferentes establecimientos como son escuelas, colegios, universidades, institutos entre otros. Estos se guían por mallas curriculares, establecidas por el Ministerio de Educación. Los establecimientos son responsables de entregar una educación formativa a nivel intelectual, la cual permitirá a las personas, insertarse en la sociedad.

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo. Actualmente el gobierno de Rafael Correa, señala nuevas alternativas para mejorar la educación, dotando de material didáctico gratuito para las instituciones públicas, mejoramiento de la educación y la capacitación de maestros con conocimientos en tecnología, para que los estudiantes accedan a nuevas alternativas educativas.

Es por ello que el Ministerio de Educación a través del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de cuentas, cuyo objetivo principal es monitorear la calidad del sistema nacional de educación, que mediante Consulta Popular, en noviembre del 2006, aprobó

el Plan Decenal de Educación 2006-2015, destacando, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación.

En este plan se destacan, entre otras directrices: “Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo, mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector, revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida”. Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica (2010).

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y Media y a la construcción del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo.

El Sistema Educativo Ecuatoriano y su Política Educativa plantean sus objetivos, Visión y Misión.

#### Objetivo general

- ✓ Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

#### Objetivos estratégicos

- ✓ Marco curricular: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo.  
Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.
- ✓ Marco de talento humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- ✓ Marco financiero y de gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.

- ✓ Marco de rendición de cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
- ✓ Marco legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

### **Visión**

Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

### **Misión**

Ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

### **Propósito general**

Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la

solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.

### **Finalidad**

Formar ciudadanos, hombres y mujeres creativas, críticas, solidarias y profundamente comprometidas con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos. (MEC Consejo Nacional de Educación)

Los principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promueven el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrollen un pensamiento crítico, fomentan el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulen la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsen la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepara a ciudadanos para que puedan incorporarse a la vida productiva, con conocimientos, habilidades que les permita vincularse con liderazgo a las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo. Por ello, el futuro de la sociedad es la educación, lo que estamos haciendo bien ahora, con la creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, igualdad de oportunidad, la contribución a la calidad de buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros educativo de lo contrario estamos en el caos y en el abismo.

El futuro de la educación tiene que ver con nuestra capacidad y buena voluntad de cambiar y mejorar en forma personal para luego se vea reflejado en los estudiantes. De verdad para ser educador y educando, se requiere fe en uno mismo, creer en tus

potencialidades y capacidades, sobre todo en la capacidad de soñar e innovar, primera cualidad del educador y educando de hoy y del futuro.

La educación es un compromiso con la patria y hay que desarrollarla en función de que niños, adolescentes y jóvenes, tengan un presente de derechos y un futuro de oportunidades para sí, para sus familias y para el Ecuador entero. Una educación transformadora de la realidad, emancipadora de los lazos dominantes, con toda la infraestructura, tecnologías y talento humano requerido, con contenidos y mallas curriculares acordes a nuestra realidad.

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

Toda organización tiene una intención trascendental y radica en el logro de sus metas y objetivos a través de los cuales guían sus acciones, y grupos de personas que se unen para alcanzar juntos esos fines.

Es necesario definir el concepto de metas organizacionales para comprender la orientación de las mismas en la organización. Varios autores como Daft, R (2005) coinciden en señalar que las metas son declaraciones que identifican un punto final o condición que desea conseguir una organización.

Según Hodge, y Gales (2003) lo conceptualiza que las metas organizativas son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización.

Chiavenato (2004) plantea que las organizaciones son unidades sociales (agrupaciones humanas) construidas intencionalmente para alcanzar objetivos específicos.

Por otra parte Álvarez (2000) define la organización en general como la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas que intentan conseguir una meta y objetivos comunes y explícitos, mediante la división de las funciones del trabajo y a través de la jerarquización de la autoridad y la responsabilidad.

Para Daft, R (2005) concibe los siguientes tipos de metas organizacionales.

De acuerdo con la naturaleza de la organización podemos identificar metas organizacionales.

Según el alcance en el tiempo podemos definir metas generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

- ✓ Largo Plazo: están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del establecimiento.
- ✓ Mediano plazo: son los objetivos tácticos de la institución y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.
- ✓ Corto plazo: son los objetivos que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

Las metas organizacionales responden a la razón de ser de las organizaciones. El planteamiento de estas metas u objetivos deben ser el resultado de un profundo análisis situacional de la organización, el cual debe observar las condiciones, las oportunidades y los obstáculos en el ambiente exterior e interior de la organización. Es responsabilidad de los directivos lograr que las metas organizacionales se filtren de manera clara a los mandos medios quienes, a su vez, guiarán el trabajo en cada una de las áreas y departamentos de la empresa para el logro de las mismas.

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

Toda actividad educativa no es una tarea o responsabilidad única y exclusiva de los docentes, si no debe ser cooperada con todos quienes hacen la institución educativa.

Todas las personas y sectores que forman parte directa o indirectamente en la educación y participan activamente para el logro de los objetivos propuestos.

González (1992) Expone a la actividad educativa como:

“Los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y presenta diferentes tipos o clases”, entre ellos considera a:

- ✓ Recursos personales: son los actores del hecho educativo, entre ellos, el Director, el profesorado, los estudiantes, las familias, los especialistas y la administración.
- ✓ Recursos materiales: determinan el espacio físico como: edificios, mobiliario, material didáctico, etc.
- ✓ Recursos funcionales: aquellos que hacen operativos los recursos anteriores llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero.

En cambio Marconi (2011) identifica como elementos personales que conforman e intervienen en una comunidad educativa a la familia, el profesorado, los alumnos, ex alumnos, el Consejo Escolar, la Administración, vecinos, amigos, los sectores públicos, privados y la sociedad en general.

- ✓ Los alumnos son los verdaderos protagonistas de su propia educación; son el fin y la razón de ser del sistema.
- ✓ La familia/encargados de alumnos, como educadores natos y primarios de manera indeclinable, fomentan en el ámbito familiar un clima que facilita y asegura la educación integral.
- ✓ El de profesores, como educadores especializados y colaboradores y agentes del proceso, se responsabilizan, de un modo indirecto e inmediato, en promover y animar la Comunidad Educativa.
- ✓ El personal no docente, como miembros que no están directamente relacionados con la enseñanza, son correlativamente responsables en la acción educativa global.
- ✓ La dirección y consejo de dirección, órganos colegiados que dependen de la Entidad Titular.



- ✓ Y al Estado, en su rol promotor, le corresponde el lanzamiento de la propuesta educativa.

Rosenblatt, L (1988) considera la actividad educativa como aquella en la cual alumnos y maestros están en continua transacción con todos los elementos ambientales, culturales e institucionales propios de la situación escolar. Además manifiesta que Los recursos pueden ser de tres tipos:

- ✓ Humanos. Todos los maestros y directivos de la escuela, su disposición y compromiso para colaborar, así como la formación, actualización y experiencia de cada uno de ellos.
- ✓ Materiales. El edificio escolar, su mobiliario y, sobre todo, los materiales de uso didáctico con que se cuenta.
- ✓ El tiempo disponible para el trabajo conjunto, y el establecimiento de acuerdos.

Estos son los primeros órganos responsables de la educación, funcionamiento y desarrollo de un sin número de actividades con la única finalidad de mantenerse en armonía y conseguir el progreso y desarrollo de una institución educativa. La misma que debe contar con importantes recursos propios para el desarrollo de su oferta académica, estos recursos deben mantenerse armónicamente entre sí ya que son las herramientas que ayudan en el desarrollo de su práctica docente al maestro.

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

Para ejercer la actividad ejecutiva de forma eficaz y eficiente al frente de una institución educativa es fundamental la presencia de un líder. El líder educativo es la brújula que marca permanentemente la verdadera dirección hacia la cual se dirige el centro educativo, esta persona debe reunir múltiples cualidades y características que influirán directamente sobre quienes hacen la institución. La tarea de todo líder es de dirigir a un grupo hacia metas deseadas y propuestas para conseguir el éxito deseado de los miembros de la comunidad educativa. Un líder surge por medio del reconocimiento de un grupo.

Arce (1962) realiza una clasificación de los líderes según los factores que se toman como base.

- ✓ La naturaleza de la autoridad.
  - a) Líder racional-legal.- sus decisiones están respaldadas por reglas y leyes escritas.
  - b) Líder tradicional.- se guía por tradición antes que por la fuerza de las leyes.
  - c) Líder carismático.-se considera con dones naturales en abundancia, para dirigir.
- ✓ La forma en que se ejerce el poder.
  - a) Líder autocrático
  - b) Líder democrático
  - c) Líder "laissez faire" liberal.
- ✓ La naturaleza de las relaciones.
  - a) Líderes formales.- se eligen por mérito a sus capacidades para resolver los problemas.
  - b) Líderes informales.- poseen ciertas características y condiciones personales.

En cambio Álvarez y De la Torre (2005) manifiestan que aun cuando cambie su forma de clasificar y denominar, distinguen tres tipos de liderazgo:

- ✓ Líder Autocrático.- la conducta de los subordinados es más dependiente y sumisa y genera agresividad, descontento y hostilidad.
- ✓ Líder Democrático.- existe mayor cooperación, unidad, motivación y participación activa de sus miembros.
- ✓ El liderazgo Laissez-faire.- trabaja menos y con peor calidad, es menos aceptado.

Nos habla de tipos de liderazgo docente:

- ✓ Líder académico.- el que tiene que ver con metodología activa y participativa.
- ✓ Líder gestor.- tiene que ver con la gestión de todo el centro y guarda relación con el proceso de organización escolar y de convivencia.

Semprún, R y Fuenmayo, J (2007) plantea la siguiente clasificación de líderes:

- ✓ Líder Autócrata: utiliza totalmente en el control y la autoridad. Niega al colaborador la capacidad de poner en juego su creatividad.
- ✓ Líder benévolo: las decisiones lo toman o desarrollan continuamente los colaboradores, lo cual se ve un crecimiento y éxito en la gestión.
- ✓ Líder Burocrático: son sistemas de gerencia utilizando reglas y regulaciones a bases de poder para obtener control.
- ✓ Líder Buropático: una ramificación del liderazgo burocrático.
- ✓ Líderes Inseguros: concentra reglas y estatutos organizacionales en el ambiente de trabajo. Controla a los colaboradores o subalternos y se manifiesta después en una rígida adhesión a las reglas.
- ✓ Líder Liberal: la productividad del líder es baja por la escasa interacción con el resto de la organización.
- ✓ Líder Democrático: Un líder democrático cree que el poder es procedente de la subordinación del grupo.

En toda institución educativa hay personas que lideran las actividades en bien de toda la comunidad educativa. Las prácticas de liderazgo afectan de manera directa e indirectamente en la motivación, habilidades y condiciones de trabajo (a nivel de escuela y de aula) de los profesores, lo que se traduce en un mejor o peor desempeño docente, el cual a su vez afecta la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Por ello un líder educativo debe poseer un alto conocimiento de sí mismo, gran autoestima, mucho control emocional, alta motivación, saber conocer y como valorar a las otras personas que lo rodean. Cualidades que permitirán conseguir mejor clima de trabajo, convivencia y la participación activa de todos los integrantes del quehacer educativo.

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

El ministerio de Educación conjuntamente con las autoridades educativas aplicará para los alumnos que hayan terminado la educación General Básica los nuevos Bachillerato Unificados en Ciencias y el Bachillerato Unificado Técnico. Con estos dos calificativos, podrán optar en seguir cualquier carrera universitaria afines a los conocimientos que poseen.

Revisando dentro del grupo de asignaturas centrales denominado Tronco Común, se presentan asignaturas importantes que se ajustan al quehacer diario y educativo para los estudiantes.

En cumplimiento de la sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el BGU empezó a implementarse en los establecimientos educativos con régimen Sierra, en el año lectivo 2011-2012.

El BGU se aplicará de manera progresiva: en el Régimen Sierra, primer año en septiembre del 2011 y en el Régimen Costa, en abril del 2012.

La aplicación del BGU será flexible porque el Ministerio de Educación presentará lineamientos curriculares de cada una de las asignaturas de la malla curricular, sobre la base de los cuales los colegios podrán elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento.

De esta manera, los colegios de régimen de Costa deberán aplicar, a partir del inicio del año escolar, la malla curricular del primer año del Bachillerato en lo que se refiere a la inclusión de las nuevas asignaturas, el cumplimiento de los lineamientos curriculares de cada una de ellas y su carga horaria. Cabe recalcar que cada institución educativa tendrá la libertad de elegir la manera más adecuada y viable de implementar la malla curricular de acuerdo a su proyecto educativo institucional.

El estado ecuatoriano ejercerá la rectoría del Sistema Educativo Nacional y formulará las políticas de educación y además regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación. Por lo tanto el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano parte de la concepción que se encuentra en la nueva Constitución y que se refiere al Buen Vivir y establece las siguientes características:

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

b) Las nuevas exigencias de la sociedad actual requieren de bachilleres con conocimientos, capacidades y habilidades que les permita forjar proyectos de emprendimiento y gestión, proyectos productivos en forma autónoma e integrarse como ciudadano responsables en la vida social laboral. Además se debe preparar bachilleres que necesita el mundo laboral a fin de que no queden desarticulados los requerimientos de este la formación de los estudiantes.

c) Supera las actuales deficiencias. En consecuencia se elimina el Bachillerato en Ciencias, simultáneamente reforma el currículo actual (que serían reemplazadas por el tronco común BGU), y adaptando a un nuevo formato.

d) El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

e) El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes para:

- ✓ La vida y la participación en una sociedad democrática.
- ✓ El mundo laboral o del emprendimiento, y
- ✓ Continuar con sus estudios universitarios.

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

g) Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se detalla a continuación:

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

✓ Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011

h) El Bachillerato General Unificado conocido por sus siglas como BGU permite una oferta general de conocimientos en todos los estudiantes a nivel nacional, esto logrará homogenizar el nivel de conocimiento dando las mismas oportunidades a todos los jóvenes a la hora de seleccionar una carrera para su futura vida profesional.

i) El joven al cursar el BGU no necesita seleccionar con anterioridad una especialidad, lo cual a temprana edad hacía que el proceso se volviese contraproducente ya que los jóvenes en su maduración iban cambiando en muchas ocasiones sus inclinaciones profesionales.

j) El actual modelo tiene en cuenta esto y no permite una súper especialización de un área en especial sino que aporta conocimientos básicos de los diferentes temas que necesitará el estudiante en su selección futura dentro de su formación.

k) El BGU tiene un currículo actualizado al medio latinoamericano actual y a los contextos universales.

l) Finalmente el BGU mantiene una continuidad con el proceso de Enseñanza General Básica y a su vez se articula con la Educación Superior permitiendo que el proceso se facilite, ayudando así al desarrollo mental del individuo.

Este nuevo Bachillerato que se ha implantado en el Ecuador permite a los estudiantes tener una mejor preparación interdisciplinaria, mediante proyectos de Emprendimiento y Gestión y poder integrarse a la sociedad como seres humanos críticos, responsables y democráticos, capaces de para enfrentar la vida futura. Además con esta unificación en el bachillerato existe mejor desarrollo e igualdad de conocimientos y oportunidades para el ingreso a los estudios superiores.

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

En las últimas décadas se ha venido observado falencias existentes dentro del sistema educativo ecuatoriano, los problemas de nuestros estudiantes al comenzar sus estudios universitarios y el integrarse a la vida laboral, demuestran sus dudas e incapacidad y carencia de creatividad, y sobre todo los cambios que día a día sufre la educación a nivel nacional e internacional.

El 19 de julio del 2011, el Presidente de la República ha suscrito el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y publicada en el Registro Oficial este 31 de marzo del mismo año, que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscos misionales y privadas a nivel nacional.

Entre las reformas que trae la normativa vigente tenemos:

- ✓ Al Art. 153 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que estipula: “la admisión de estudiantes a los diversos niveles educativos para establecimientos públicos, fisco misionales y particulares se sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos: a) Nivel de Educación General Básica: tener al menos cinco (5) años de edad a la fecha de ingreso”.
- ✓ Art. 26 de la Constitución. De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos” (Art. 28 de la Constitución).
- ✓ Artículo 132 de la LOEI, literal “p”, prohíbe taxativamente a los representantes legales de los estudiantes, así como a los docentes y a los directivos de los establecimientos educativos “promover o provocar la paralización del servicio educativo”. En la disposición general primera, la Ley también establece que, “considerando que la educación es un derecho humano a la vez que un servicio público fundamental, se prohíbe a todos los miembros de la comunidad educativa, promover o provocar deliberadamente la paralización del servicio educativo. Ninguna causa o circunstancia, excepto la que derive del caso fortuito o de fuerza mayor, justificará la interrupción de las actividades educativas”.
- ✓ Los principios de gratuidad y universalidad de la educación pública están consignados en los artículos 28 y 348 de la Constitución, así como en el artículo 2, literal “gg”, de la

LOEI. Por su parte, el principio de laicidad o laicismo está consagrado en el artículo 28 de la Constitución, así como en el artículo 2, literal “y” de la LOEI, en el que se establece que la educación pública será laica y mantendrá “independencia frente a las religiones, cultos y doctrinas, evitando la imposición de cualquiera de ellos, para garantizar la libertad de conciencia de los miembros de la comunidad educativa”

- ✓ En el artículo 132 de la LOEI se enumeran algunas prohibiciones dirigidas a los representantes legales de los estudiantes pero también a los directivos y a los docentes de todos los establecimientos educativos, independientemente de su tipo de sostenimiento (público, Fiscomisional o particular). En el caso concreto de las instituciones educativas particulares y fisco misionales, la LOEI ratifica que el Estado controlará el cobro de pensiones y matrículas, y además determina, en el artículo 58, que estas instituciones educativas tienen varias obligaciones con los usuarios de sus servicios. En el artículo 140 del Reglamento se detallan algunas de estas, como la prohibición de que se exija a los estudiantes o a sus familias el pago de cualquier contribución económica que no esté expresamente autorizada por el Ministerio de Educación, o el pago de mensualidades adelantadas por concepto de pensiones o matrículas.
- ✓ El artículo 26 (que establece que “las personas las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”), y en el 347 (que será responsabilidad del Estado, entre otras, “garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en el proceso educativo”).
- ✓ El artículo 286 de la Constitución establece que los servicios de educación que ofrece el Estado (junto con los que corresponden a salud y justicia) estarán garantizados con recursos fiscales permanentes. Esto significa que los legisladores del futuro tendrán que actuar con mucha responsabilidad, pues todo egreso del llamado gasto corriente (sueldos, estímulos, compensaciones, etc.) deberá estar debidamente financiado en la ley respectiva, ya sea mediante un impuesto directo, o mediante la participación en algún ingreso permanente del Estado. Finalmente, la disposición transitoria decimoctava de la Constitución declara que “el Estado asignará de forma progresiva recursos públicos del Presupuesto General del Estado para la educación inicial, básica y el bachiller.
- ✓ Artículo 347 de la Constitución, numeral 2, dispone que “los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales”, y en su artículo 348,



segundo inciso, establece que el Estado financiará la educación especial. De estos principios constitucionales se deriva el artículo 47 de la LOEI, así como los artículos 227, 228, 229 y 230 del Reglamento, los cuales

- ✓ Establecen que el Ministerio de Educación, a través de su planta central y de sus Estado “regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema” (Art. 344 de la Constitución). La LOEI confirma este principio en su artículo 22, el cual especifica que la Autoridad Educativa Nacional. Es decir, el Ministerio de Educación, como rector del sistema educativo, “formulará las políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativos así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo”. En el artículo 25 se especifica que dicha institución ejerce la rectoría del sistema educativo a nivel nacional y que a ella “le corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa, ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la Constitución de la República”.
- ✓ Art. 25 de la LOEI. En este contexto, “desconcentración” significa que el nivel central retiene la potestad de crear políticas públicas, pero que los niveles desconcentrados son los encargados de implementarlas. El artículo 2, literal “o”, de la LOEI concibe la participación ciudadana “como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos”.
- ✓ Artículo 343 de la Constitución dispone que “el sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”. Por su parte, en la LOEI y su Reglamento se propone una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad, y se prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en los estándares e indicadores de calidad educativa, en el currículo nacional obligatorio, en los textos escolares oficiales y en los procesos de evaluación educativa. En este contexto, el artículo 234 del Reglamento declara que “la interculturalidad”
- ✓ Reglamento cambia drásticamente el modelo anterior y determina que la evaluación estudiantil cumpla con una función educativa. El artículo 184 de dicho documento

define la evaluación de los estudiantes como “un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje”.

- ✓ El Reglamento, en su artículo 331, entre otros puntos, dispone cuando los estudiantes cometan faltas, deberán realizar actividades compensatorias para enmendar daños ocasionados y reflexionar sobre sus acciones y las consecuencias de estas; del mismo modo, se establece la necesidad el acompañamiento de los representantes legales dentro de este proceso
- ✓ La LOEI y su Reglamento establecen un nuevo programa de Bachillerato General Unificado, en el que todos los estudiantes cursan el “tronco común”, que es un grupo de asignaturas centrales dirigidas a que adquieran ciertos aprendizajes esenciales comunes, correspondientes a su formación general.
- ✓ La Constitución en su artículo 346, dispone que “existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”. En cumplimiento de este mandato, la LOEI en su artículo 67 crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, como una instancia independiente del Ministerio de Educación, “con autonomía administrativa, financiera y técnica”. Finalmente, el Reglamento a la Ley —en los artículos que van del 14 al 22— estipula las competencias relacionadas a la evaluación específicas del Ministerio y del Instituto, y establece los mecanismos que permitirán que ambas instituciones se interrelacionen de manera productiva.
- ✓ El artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente. Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”. Finalmente, el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación. El artículo 311 dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar “procesos de formación en ejercicio,

atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer”.

- ✓ Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna. Con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer”.
- ✓ Mejora sustancialmente los sueldos docentes, pues se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
- ✓ La LOEI establece que solamente podrán ingresar a la carrera educativa pública quienes hayan sido ganadores de un concurso de méritos y oposición (Art. 97). El Reglamento confirma esto en su artículo 261: “Para ingresos, promociones y traslados en la carrera educativa pública, los aspirantes deben ganar el respectivo concurso de méritos y oposición”, y en los artículos siguientes define cuáles serán las características y las exigencias mínimas de dichos concursos.
- ✓ Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación. Se derogan expresamente los siguientes cuerpos normativos y todas sus reformas:

### **Plan Decenal de Educación 2006-2015**

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

EL Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para

de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

La generalización en cuanto a la aplicación del currículo debe tenerse en cuenta como algo estrictamente necesario para nivelar las diferentes regiones del país así como también las innovaciones que se puedan presentar en este debido a adaptaciones del mismo según la región pero sin llegar a afectar la base del desempeño docente. Conjuntamente al currículo los libros que usarán estarán debidamente certificados, los mismos serán de uso nacional sin diferenciaciones de manera tal que la homogenización del conocimiento ocurrirá a nivel nacional. Lo anterior se complementará con la reglamentación de cuáles serán los estándares de calidad educativa y sus indicadores los cuales serán determinados por el ministerio y receptados a nivel del sistema nacional.

Frente a todos los problemas existentes dentro del sistema educativo ecuatoriano, los problemas de los estudiantes al comenzar sus años universitarios y su período laboral en los que ponían de manifiesto sus dificultades para la adaptación a nuevos entornos, demostrando en muchas ocasiones un déficit de creatividad, aunándose a esto las transformaciones que sufre la educación a nivel internacional y los avances que tiene la sociedad con los nuevos conocimientos, la necesidad de una transformación dentro de nuestro sistema era inminente. La reacción y puesta en práctica del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural ha tomado en consideración un conjunto de temas que al ser regulados pondrán en marcha a la Educación Nacional haciéndola autosustentable.

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen factibles los profundos cambios que se requieren para optimizar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se

ofrece en nuestro país. (Constitución Política de la República del Ecuador. Normativa sobre educación)

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

Todo ser humano que habita en la faz de la tierra, es tan diferente uno a otro, por lo tanto nos desenvolvemos de diferente manera.

En el campo laboral Goldstein (1993) manifiesta que un análisis evalúa lo bien que el empleado demuestra en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación. Determinando quién debe ser formado y qué tipo de formación necesita la persona.

Para McGehee y Thayer (1961) su propuesta es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto definir las áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

Cuando nos referimos a la persona del maestro en el campo educativo Angulo (1993) manifiesta que primero se debe analizar las prácticas y los modelos de formación del profesorado y ser conscientes de cuál es nuestro posicionamiento y qué papel podemos y queremos desempeñar.

Partir de este enfoque permite saber si los maestros poseen las condiciones necesarias para desempeñarse dentro del ámbito laboral. El análisis debe estar dado primeramente de una autovaloración de lo que el profesor representa frente al grupo de estudiantes y a su vez ellos y la comunidad educativa valorará la objetividad de juicio de este a partir del desempeño puesto a la búsqueda de cubrir las necesidades y falencias de los educandos, permitiendo obtener mejores resultados en el desempeño del maestro y en el desempeño de cada estudiante. Para ser maestro no basta con tener la preparación académica necesaria si no tener carisma que le motiva y empuja día a día a seleccionar y utilizar las mejores destrezas docentes para emprender un óptimo aprendizaje con los estudiantes.

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

Actualmente la sociedad está experimentando cambios profundos: nuevas tecnologías, nuevas formas de vida, diferentes formas de utilización del tiempo, nuevas formas de trabajo. Por lo tanto las personas deben estar en constante preparación y actualización.

Las enseñanzas de Formación Profesional tienen como finalidad proporcionar la competencia necesaria para el ejercicio cualificado de una profesión y comprender la organización y características del sector productivo correspondiente.

García (2003) en su revista *La formación de profesionales para la Educación Inclusiva* cita la declaración de Jomtien (1990) y la de Dakar (2000) sean una realidad y no una mera utopía, se necesita no sólo tener un espíritu solidario y justo, sino también una base sólida profesional que permita hacer frente a las dificultades que surgen día a día.

No así Abbott (1988) nada más erróneo que este tipo de formulaciones y actitudes, ya que para él “la práctica es el eje de la cuestión profesional”. La práctica es una variable fundamental sin la cual es imposible explicar los procesos de profesionalización que están siguiendo las diferentes profesiones.

Para Schein (1973) y Glazer (1974) en cambio ponen en juego la pericia profesional, el conocimiento que utilizan los profesionales que actúan como expertos en situaciones que presentan no solo connotaciones técnicas si no la concepción que mantienen de la práctica profesional.

Es necesario entender por formación profesional todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida según manifiesta Fernández, S (1993) la formación profesional debe ser concebida como una secuencia continua a lo largo de toda la vida a que nunca se deja de aprender algo nuevo.

Por lo tanto podemos decir que mediante una formación eficiente podemos acceder a múltiples profesiones y carreras que brinda la sociedad siendo un instrumento necesario

para aumentar la competitividad de nuestra sociedad, además cualifica para poder desempeñar un trabajo de calidad.

Es necesario tomar en cuenta que en el transcurso de la vida el docente debe estar sometido a constantes capacitaciones y formaciones para poder enfrentar los problemas o dificultades que se presenten en diario vivir de su profesión y propender a mejorar la calidad de enseñanza y por ende de la educación. Pero muchas de las personas eligen quedarse en el hoy sin pensar seriamente en el mañana y no buscan la superación profesional, viéndose afectada y denigrada la carrera docente. Afectando gravemente el proceso de formación de los estudiantes e impidiendo desarrollarse eficientemente.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

La formación de los profesores es la clave, sin duda para llegar a una educación de calidad. Los estudios demuestran que un buen profesor es todo lo que se necesita para aprender pero es necesario una buena preparación y desarrollo de habilidades en su formación inicial a fin de que pueda desempeñarse en su rol como verdadero profesional.

Barnett (1987) Lo confirma “Mientras los académicos deben ofrecer la estructura y la base de conocimiento para la consolidación de las habilidades profesionales y abastecer a los estudiantes de oportunidades para analizar y reflexionar sobre estas habilidades, deberían ser los prácticos, quienes estuvieran implicados fundamentalmente en el desarrollo inicial”

González, M (1995) manifiesta que sin lugar a dudas la formación inicial resultará insuficiente. Esta es insuficiente ya que el tiempo que se establece es muy corto, debido a los cambios y avances técnicos y culturales que suceden a ritmo vertiginoso en la sociedad.

Levine, (2006) destaca la relevancia de una formación inicial docente de calidad para poder ofrecer una educación así mismo de calidad.

Robalino, M (2005) manifiesta que la actual formación inicial, en general, refleja los mismos problemas de la educación tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados.

Para la formación inicial de un docente varía de acuerdo a las políticas de cada uno de los países, el tiempo de preparación oscila entre dos, cuatro y hasta seis años. (Ministerio de Educación, cultura y Deportes de Europa)

La formación docente inicial es un antecedente para el desarrollo profesional adquiriendo singular importancia tanto en los procesos educativos como en los resultados de la enseñanza. Actualmente para ejercer la docencia en las diferentes instituciones educativas reguladas en la LOEI, es necesario haber adquirido un título académico acorde, tener formación pedagógica y didáctica para cada enseñanza. Una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación, oportunidades de mejoramiento y desarrollo profesional.

El tiempo que se dedica actualmente para la formación inicial del docente, es muy corto por cuanto el maestro debe tener una sólida formación y preparación para guiar a los estudiantes en el desarrollo de destrezas y capacidades intelectuales y brindar a la sociedad un ente capaz de desenvolverse en todos los ámbitos de la vida profesional.

#### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente.**

La formación profesional Docente es una necesidad imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana y será componente fundamental de ésta para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez, la misma que está regida por los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano. Los mismo que se encuentran en la Constitución Política del Estado, la Ley de Educación, y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional. Por lo tanto el Ministerio de Educación ha diseñado tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, y estándares de desempeño profesional y de gestión escolar que ayudan a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.



Estos estándares de desempeño profesional docente nos permiten tener dominio sobre el área que imparte, tener una pedagogía variada, permanente actualización, excelente relación con estudiantes y padres de familia y una sólida ética profesional.

Así como lo señala Pérez, S (1998) que uno de los pilares sobre los que debe apoyarse la calidad de educación es la formación del profesorado, como las reformas y ajustes a las nuevas situaciones sociopolíticas. Además manifiesta que “el éxito de las políticas educativas depende, básicamente de la formación integral del docente” (pág. 10)

La formación permanente es concebida por Paz, I (2005) como un proceso inherente a la práctica (y teoría) cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La formación permanente no tiene como exigencia un programa prefijado, es un proceso que depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes, que de lo pautado externamente.

Tenemos también según los organismos internacionales la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional. (p. 138). Por otro lado es útil referirse a la “formación profesional” entendida como el proceso de "ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales" Ferry, G (1997; 54).

En cambio para García Llamas (1999) manifiesta que la formación del maestro debe ser permanente y entiende técnicas y estrategias didácticas aplicadas, llevadas a cabo en las aulas a través de seminarios permanentes, grupos de trabajo, talleres, o cualquier otro tipo de estrategia para maestros con tiempo limitado.

La formación del profesorado ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, desde la investigación como de la misma actividad docente dentro de las aulas. Se produce profundos cambios generalizados en la educación, con la implantación de la educación decenal, el bachillerato unificado y el mejoramiento mismo de la calidad educativa. Esto traerá como consecuencia que el rol del profesor sea sometido a un sin número de

exigencias y preparación constante. Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad la formación docente es entendida como un proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido. Por la misma razón se puede manifestar que hoy más que nunca las reformas educativas deben estar en las aulas, consecuentemente el profesor debe ser el actor principal de este proceso de cambio.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

La educación técnico profesional atiende diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios, por lo tanto busca capacitar al personal docente en las nuevas metodologías de aprendizaje aplicadas al eficiente desempeño de los alumnos en el aula, laboratorio, taller o granja de los colegios con bachillerato técnico. La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), busca el mejoramiento de la calidad de la educación, a través de la adaptación curricular y el reajuste de las mallas curriculares del bachillerato técnico al Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. (MEC. Periódico digital de la revolución ciudadana)

Según el Programa de Reforma Curricular del Bachillerato las orientaciones de los currículos para la educación técnica deben encuadrar en una política general, que tiene dos componentes: la aplicabilidad general y referida a la orientación de diseño que atiende las necesidades sociales y la que se refiere a la gradualidad que la educación técnica debe atender (Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador)

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación intercultural del año 2008 en el Ecuador el Bachillerato Técnico puede ser de dos modalidades: Univalente, “con enfoque de especializaciones puntuales hacia adentro de cada uno de los sectores y subsectores económicos” y Polivalente, “con enfoque de especialidad que mantiene la dimensión de cada uno de los sectores económicos o de la combinación de los subsectores que lo componen”.

La formación docente debe ser un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la fase de la formación inicial, que les permita reforzar la orientación e inducción tanto a los modelos de innovación curricular, como a la profesión y al aprendizaje basado

en competencias. Los docentes desde sus diversos ambientes o especialidades hacen necesaria una firme formación por cuanto la calidad educativa es inseparable de la formación continua del profesorado.

### **1.2.2.2 Formación continua**

La formación docente continua, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Duhalde y Cardelli (2001) manifiestan que son muchas las definiciones que encontramos en la literatura sobre formación, y concretamente sobre formación continua.

En cambio De Lella (1999) define a la formación docente continua como “la que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera de la práctica docente, y tomarlo como eje formativo estructurante. Además que se puede entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para la mejora y desempeño de la función docente.

El Ministerio de Educación plantea el proyecto Sí Profe, que es un Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo, que intenta articular estrategias de evaluación, formación, capacitación y profesionalización. Este paso es muy importante para incidir de manera efectiva, en la oferta académica de las universidades e Ipeds que forman maestros. (*Diario*)

La formación continua resulta cada vez más imprescindible por las exigencias derivadas de los cambios del entorno como para hacer frente a la era tecnológica que se vive en la actualidad. La formación continua es significativa en cualquier ámbito profesional especialmente en el sector educativo por la responsabilidad social. Esta necesidad de actualización constante hace que la formación se entienda como un proceso a lo largo de toda la vida. Visto de esta manera el desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia básica tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la

educación es la formación de los docentes, por tanto, resulta necesario favorecer la formación y condiciones de trabajo de los maestros, pues difícilmente podrán responder a las nuevas exigencias si no poseen los conocimientos y la competencia profesional.

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

La formación del profesor debe ser un proceso transformador, democrático y abierto, ya que el docente está expuesto a un mundo complejo el cual debe enfrentar con un cambio de actitud y predisposición para hacerlo frente a la práctica del aula.

Frente a esto Arredondo, M (1989) piensa que cada modelo de formación supone y articula concepciones acerca de asuntos como educación, enseñanza y aprendizaje, entre otros, con interacciones recíprocas específicas, dando así lugar a una visión totalizadora del objeto.

Vezub, L (2005) manifiesta que el trabajo que realiza el docente con sus alumnos continúa forjado por vínculos de tipo doméstico y familiar. Se resiste por lo tanto a las lógicas racionalizadoras y científicas que lo intentan dotar de mayor profesionalismo

Por otra parte, varios estudios señalan al factor docente como elemento clave de la transformación educativa, actor principal de la renovación de los modelos de enseñanza. Así Aguerro, I (2004) expresa que cualquiera sea el cambio que se impulse los docentes siempre son interpelados desde algún lugar, ya sea que se los ubique como ejecutores, mediadores de lo planificado por los expertos o en calidad de protagonistas activos y reflexivos de la transformación.

Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación de los docentes, por tanto, resulta necesario favorecer la formación y condiciones de trabajo de los maestros, pues difícilmente podrán responder a las nuevas exigencias si no poseen los conocimientos y la competencia profesional.

La preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente dentro del proceso educativo. Al hablar de estándares de calidad aplicados a los profesionales de la educación, vienen a ser estas descripciones de lo que los maestros deben hacer para que sus estudiantes alcancen los aprendizajes

deseados. Por ello su principal propósito es monitorear la acción del docente, mejorando el sistema educativo. (Ministerio de Educación)

Los cambios que se producen en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional. En el proceso enseñanza- aprendizaje existen varios factores que inciden para el éxito o fracaso, determinando la calidad de los resultados. Siendo uno de estos, la relación entre maestro-alumno que es de vital importancia ya que crean expectativas hacia el aprendizaje. Por lo tanto debemos tomar en cuenta estos factores a que se convierten en acciones motivadoras del aprendizaje porque un estudiante desmotivado, sin autoestima y en un ambiente desfavorable no puede desarrollar eficientemente su proceso de aprendizaje por más preparación, aplicación de técnicas activas, material didáctico que utilice el profesor, incide de sobremanera en el estudio y por ende a lograr excelentes resultados aprendizaje.

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

Uno de los responsables de la educación en gran parte es el docente ya que se le ha encargado tan noble y ardua tarea, por lo tanto este profesional debe estar experimentado y capacitado

Según la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, el trabajo del maestro se ha reconocido como algo bastante más complejo que simplemente transmitir información específica y saber enseñar, razón por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva. Diversos autores (por ejemplo, Grosso de León, 2001; Reynolds, 1992; Jegede, Taplin y Chan, 2000; Borko y Glaser, 1987) han aportado un listado de tipos de conocimientos, destrezas, predisposiciones y valores que todo buen maestro debería dominar:

- ✓ Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, equivalente al conocimiento de la disciplina que imparte.
- ✓ Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción,

conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial, falta de comprensión; y conocimiento del *curriculum* y de materiales curriculares.

- ✓ Conocimiento del contexto: averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. Comprensión y voluntad para involucrar a las familias en el quehacer diario de la escuela. Morales, F (1998).
- ✓ Conocimiento empírico: es el saber hacer en la acción, es el arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular.
- ✓ Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la grieta entre la teoría y la práctica.
- ✓ Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- ✓ Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales. Alidou (2000); Gay y Howard (2000); Weisman (2001).
- ✓ Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social. Samuel (1998) y Norberg (2000).
- ✓ Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al *curriculum*.

Según Marqués (2006) hoy en día el papel de los formadores no es tanto “enseñar” conocimientos, sino más bien, ayudar a los estudiantes a aprender a aprender de forma autónoma y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas aprovechando las potentes herramientas de la tecnología. La formación debe ser centrada en el alumno. Y exigir a los estudiantes un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio aprendizaje y no se limiten a una simple receptor y memorizar la información.

La mayoría de los autores consultados clasifican la formación docente en tres categorías: inicial, continua y permanente, dependiendo del momento en que la realicen. En ese sentido, Huerta (2004) define estos tres tipos de formación docente de la manera siguiente:

- ✓ Formación inicial: proceso de educación escolarizada de un individuo desde la primaria hasta la primera salida Terminal (Licenciatura terminada). Acompañada del término continuada, la formación inicial adquiere el carisma de ininterrumpida.
- ✓ Formación continua: “Este espacio corresponde al momento en que el adulto desarrolla un oficio o una profesión en cualquier campo de la producción que requiere de cierto grado de calificación. En el campo educativo es frecuentemente utilizada como actualización docente, cuya principal función consiste en aportar nuevos elementos que contribuyan a resolver el problema de baja calificación en las actividades primarias de la producción. En el campo de la formación continua se incluyen todas las acciones de capacitación y actualización promovidas por las instituciones y el sistema educativo.” La inserción del docente en estas actividades formativas se ha convertido en una necesidad profesional y en una exigencia de las instituciones en que labora el docente”.
- ✓ Formación permanente: actividad de perfeccionamiento vinculado a la actualización profesional realizada por la iniciativa de los individuos. Por lo tanto, la formación permanente se diferencia de la continua en que el docente “participa de manera voluntaria y tanto los objetivos como los contenidos de su formación son decididos o negociados con una institución; es decir el individuo participa en la planeación, el desarrollo y la evaluación de su propia formación. De esta manera, se genera un proceso de formación autogestionaria que en una sociedad altamente competitiva se convierte en una exigencia.

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

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

El papel del educador es trascendental por cuanto es responsable de la educación y formación de los educandos. El maestro es el modelo a seguir por quienes reciben sus

enseñanzas, por lo tanto debe reunir ciertas características que permitirán optimizar su práctica docente.

Salomón (1992) ofrece su metáfora respecto a la reforma del rol del profesor considerado anteriormente como transmisor de información, el de un diseñador, un director etc. Bajo esta perspectiva, el papel del profesor debería de cambiar hacia una persona que es capaz de crear y orquestar ambientes de aprendizaje complejos, implicando directamente a los alumnos en actividades apropiadas, de manera que los alumnos puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, y acompañándolos en el proceso de aprendizaje.

Es muy importante conocer las características de un buen profesor para lo cual trataremos de dividir las en dos grupos principales: características personales y características técnicas.

Características personales:

- ✓ Evaluar a los alumnos de un modo objetivo.
- ✓ Ser paciente.
- ✓ Tener capacidad comunicativa, hablador y extrovertido para conseguir transmitir todos los elementos fundamentales de la asignatura.
- ✓ La vocación, hace que el profesor disfrute explicando los contenidos de su asignatura.
- ✓ Ser seguro de sí mismo, también debe parecerlo.
- ✓ Un profesor no es un dictador. Asumir el control de la clase.
- ✓ Dar a los alumnos la oportunidad de expresarse.
- ✓ Compartir y comprender los intereses del alumnado.
- ✓ Ser un educador.

Características técnicas:

- ✓ El profesor debe elegir un buen libro de texto.
- ✓ Aparte de elegir un buen libro, el docente debe hacerse con un corpus de material adicional La monotonía debe ser evitada en la medida de lo posible.



- ✓ Planificar sus clases con antelación, revisar la materia y dividir el tiempo dependiendo de las actividades y/o explicaciones que se quieran llevar a cabo.
- ✓ El docente debe proveer al alumno con ejercicios para hacer la clase como fuera de ella.
- ✓ Fomentar el trabajo en grupo es esencial.
- ✓ Llevar a cabo una evaluación del proceso de aprendizaje en forma trimestral y a lo largo del curso. (Revista digital para profesionales de la enseñanza, 2009)

Un grupo de académicos/as de distintas facultades de la Universidad de Chile considera seis características de un docente:

- ✓ Considera al estudiante como el centro del proceso de Enseñanza y Aprendizaje, asumiendo un rol de facilitador y mediador.
- ✓ Propicia un ambiente agradable para el aprendizaje, a través de la interacción efectiva, la atención y respeto a la diversidad de los estudiantes y sus contextos.
- ✓ Planifica y monitorea los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- ✓ Evalúa el logro de los resultados de aprendizaje.
- ✓ Orienta la formación con un sentido de responsabilidad social e integrada con la comunidad.
- ✓ Gestiona responsablemente su docencia, según los requerimientos de la Institución y el compromiso con sus estudiantes. (Equipo RED 2010. Red para la Excelencia Docente)

Para ser maestro es primordial que tenga vocación; deseo de emprender una carrera o profesión siendo esta un proceso en la cual entregará su vida para él y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién es, cómo es y hacia dónde va.

Una condición fundamental del buen maestro es su compromiso con la formación humana en el individuo que educa. Formar es influir en la manera de ser y actuar de los alumnos, y es un proceso que involucra tanto la razón como la sensibilidad. La posibilidad de formar exige al maestro un proyecto de vida consecuente con los principios que orientan su labor educativa. El cultivo de valores éticos debe ser el pilar esencial, los mismos que deben ser asumidos con gran responsabilidad por los propios docentes para transmitir a sus discentes.

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

Partiremos del propio concepto de Bolívar (1993) que considera la profesionalización como la educación más o menos técnica y más o menos moral: “la retórica de la profesionalización de la enseñanza está basada primariamente en el conocimiento 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. Aunque esta caracterización del problema hable de fuentes y contextos externos, podemos identificar situaciones actuales de nuestro Sistema Educativo y, aún más, prever su agravamiento.

Se habla de una profesionalización compleja e interactiva Fullan y Hargreaves (1997) como forma de mantener y “transformar” la energía de los docentes comprometidos con la “buena” enseñanza.

Una caracterización semejante la encontramos en Ferreres (2002) en referencia a un trabajo de Benedito, Ferrer y Ferreres (1995) en el que definen profesión como el conjunto de las características de ocupación, vocación, organización de sus miembros.

Como hemos analizado anteriormente, la preparación de un maestro debe ser a lo largo de toda la vida. El tipo de profesionalización docente y el perfeccionamiento permanente facilitan institucionalmente una mejora de la calidad de enseñanza. Fernández (1994) no dice que “la profesionalización se da por la conciencia de autonomía profesional” o sea que el maestro se prepara por sus propios deseos, capacidad y responsabilidad de prepararse dentro de la actividad que desempeña.

La profesionalización, como manifiesta Fernández, M (1998) es entendida como la oportunidad de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación. Relacionándose en estrecho vínculo con la instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes. Vista así, no se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar justamente la educación que exige el tiempo actual.

La calidad de educar no se consigue con que el profesor reciba cursos si no como manifiesta Fernández, M (1994) en su libro “La profesionalización docente” debe existir un profundo compromiso de auto perfeccionamiento, es por sí mismo un proceso educativo para el mismo profesor enriqueciendo sus dimensiones personales.

García Llamas (1999) señala aspectos importantes de la profesionalización:

- ✓ La profesionalización de la enseñanza constituye la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- ✓ El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional deberá ser modificado en profundidad para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
- ✓ Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información y comunicación, lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una pócima que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.

Un maestro comprometido en prepararse profesionalmente, que realiza un profundo análisis y reflexión sobre su práctica, y deseos de renovarse sistemáticamente es un profesor comprometido con su perfeccionamiento, el mismo que pondrá en práctica en su aula obteniendo mejor calidad en la enseñanza.

La profesionalización docente, tema de vital importancia dentro del impacto de la educación y vínculo trascendente dentro del perfeccionamiento integral de la práctica propia, la cual repercutirá positivamente en la calidad educativa. Todo maestro debe comprometerse con la buena enseñanza a través de su constante preparación por sus propios deseos, sentir esa vocación que permite ir más allá de la simple enseñanza, y no hacerlo y hacerlo obligados. Caso contrario no mejorarán la actividad docente y se verá perjudicada por así decirlo la educación de los estudiantes.

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

El ejercicio de la docencia es, sin duda, una actividad fascinante, no solo porque obliga al docente a capacitarse y revisar su trabajo sino porque esa en sus manos el mejoramiento de la educación. El docente es responsable del éxito educativo de los estudiantes. La familia, el entorno en el que se desarrollan los niños, resultan clave primordial para que no abandonen los estudios, según el último informe de Caixa Catalunya de inclusión social de 2009.

Los logros educativos que consigan los estudiantes están fundamentalmente en manos de los profesionales de la educación y, más concretamente, en el nivel que alcancen en su preparación. Para que haya un desarrollo educativo óptimo, debe haber profesionales exclusivamente para cada nivel de educación:

- ✓ **Educación Inicial.**- Es el proceso de desarrollo cognitivo, afectivo, social y físico dirigido a niños y niñas desde los 3 a 5 años, cuya finalidad es asegurar un desarrollo infantil integral; garantizar y respetar sus derechos, diversidad cultural y lingüística, ritmo natural de crecimiento y aprendizaje, desarrollo integral; y potenciar sus capacidades, habilidades y destrezas.
  
- ✓ **Educación general básica.**- La educación general básica desarrolla las capacidades, habilidades, destrezas y competencias en los niños, niñas y jóvenes de cinco años en adelante para participar crítica, responsable y solidariamente en la vida ciudadana y para continuar los estudios de bachillerato. Está compuesta por diez años de escolaridad.

El nivel de Educación General Básica se divide en 4 subniveles:

- **Preparatoria**, que corresponde a 1er grado de E.G.B. y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 5 años de edad.
- **Básica Elemental**, que corresponde a 2º, 3º, y 4º. Grados de E.G.B. y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad.
- **Básica Media**, que corresponde a 5º, 6º, y 7º. Grados de E.G.B. y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años de edad.

- **Básica Superior**, que corresponde a 8º, 9º. y 10º. Grados de E.G.B. y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.
- ✓ **Educación bachillerato.**- El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria. Su propósito es brindar una educación general y una preparación interdisciplinaria para desenvolverse en la vida y puedan integrarse a la sociedad como seres responsables, críticos y solidarios. Desarrollando sus para el acceso a la educación superior. Cursarán asignaturas en común y optarán por las siguientes opciones: Bachillerato en ciencias: además de las asignaturas generales, complementarán sus estudios con áreas científico-humanísticas, Bachillerato técnico: además de las asignaturas generales recibirán áreas técnico artesanal, deportivo, artístico; permitiéndoles iniciar sus actividades de carácter social y económico. Bachilleratos complementarios, Educación Superior y Educación Especial. (Ministerio de Educación del Ecuador)

Un docente educador debe reunir ciertas características importantes que le permitan el óptimo desarrollo de su trabajo, además requiere de una formación y preparación sólida a nivel general y con mayor énfasis en uno de los niveles, exclusivamente, contribuirá de mejor manera al desarrollo educativo de ese grupo de estudiantes y lograr optimizar la calidad de educación que requiere nuestro país.

### 1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

De acuerdo al diccionario de la Real academia Española de la lengua "tarea" significa: el trabajo que debe desempeñar una persona en un tiempo limitado con esfuerzo y afán. La palabra tarea procede del vocablo Árabe *tariha*, que quiere decir tarea u obra. Asumiendo este concepto al contexto educativo la tarea educativa es todo el conjunto de actividades que los docentes, estudiantes y miembros de la comunidad educativa deben desarrollar dentro de un centro de educativo.

Davidov, V (1987) señala que "(...) el dominio por parte de los estudiantes del procedimiento de determinada clase de tareas concretas particulares, constituye la característica sustancial de la tarea docente" [15, p.23]. Con ello, enfatiza la funcionalidad de la tarea docente como instrumento para aprender a resolver determinadas tareas

concretas particulares. Este autor resalta a la tarea docente como medio para la construcción del sistema cognitivo–instrumental necesario para la resolución de problemas, propios de determinado contexto.

La tarea educativa toma al docente como el centro de la gestión y calidad de educación. Según lo considera Díez Hochleitner (1998) “permitir, propiciar y desarrollar la más plena participación de los docentes tanto en la formulación de nuevas metas educativas, desarrollo curricular, diseño de la organización escolar, planes de formación al servicio del propio profesorado, desarrollo de métodos pedagógicos y en la introducción de nuevas tecnologías y materiales educativos, así como en la evaluación de resultados y rendimientos” (p. 34).

El maestro es el conductor del proceso de enseñanza aprendizaje, en tanto debe planificar, organizar, regular, controlar y corregir el aprendizaje del alumno y su propia actividad.

González (1996) expresa que el maestro debe concebir al alumno como una personalidad plena que con su ayuda construye y reconstruye sus conocimientos, habilidades, hábitos, afectos, actitudes, formas de comportamiento y sus valores, en constante interacción con el medio socio cultural donde se desenvuelve.

Los motivos que mueven al profesor a desarrollar su actividad pueden ser de diversa índole y son también de extraordinaria importancia. Cuando el profesor ama la labor que desempeña, siente la necesidad interna de elevar la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje, de motivar a sus alumnos por el aprendizaje de la materia que imparte y, al unísono, de contribuir al crecimiento personal de cada uno de ellos. Sin embargo, si los motivos son extrínsecos, ajenos a la esencia del proceso que dirige, con frecuencia el profesor limita su labor fundamentalmente a la simple transmisión de los contenidos de la materia, estableciendo el “facilismo pedagógico”.

Las insuficiencias en la personalidad del estudiante en gran medida están condicionadas a la disminución de las exigencias docentes como: la selección de tareas o ejercicios, dar al alumno facilidades adicionales excesivas para que apruebe las materias; la enseñanza solo persigue la reproducción de los contenidos por el alumno y no ponen en juego su

iniciativa y creatividad. Estas cuestiones alientan el facilismo en el aprendizaje, generando en el estudiante un rechazo hacia todo aquello que implique dificultad y esfuerzo, atentando contra el desarrollo de sus cualidades volitivas y de valores, tales como el sentido de la responsabilidad, la perseverancia y la tenacidad ante las tareas (González, 1995).

Por lo dicho anteriormente el maestro es el responsable de crear un ambiente de respeto, participación activa, de creatividad que permita desarrollar las actividades de aprendizaje de una manera eficiente. Ajustando su labor a conseguir las metas planteadas y sobre todo a desarrollar un currículo que favorezca a sus educados. La tarea educativa constituye la parte esencial del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que mediante esta guían al estudiante a alcanzar el conocimiento a través del desarrollo de sus destrezas incluyendo actividades tecnológicas que permitan un aprendizaje significativo. Pero todo esto no será posible sin una excelente comunicación e interrelación entre maestro-alumno y alumno-maestro para sobrellevar las dificultades que se presentan durante el proceso educativo. La tarea educativa permite al estudiante afianzar y fortalecer los conocimientos y habilidades desarrolladas en clase.

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

El gestor educativo debe ser la persona que acceda al desarrollo institucional a través de su tarea en todos los ámbitos, será quien guíe y oriente a su grupo humano y la misma institución educativa hacia la consecución de sus metas y objetivos.

Por su parte Kotter (1997) expone que el gestor educativo es quien destina la planificación de todos los procesos en una organización, es un buen directivo del tiempo y las acciones que llevan a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.

Bernal (1992) manifiesta en este sentido que el gestor educativo es quien:

- ✓ Destina la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- ✓ Realiza alianzas estratégicas e implanta sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.

- ✓ Organiza los recursos y el talento humano, promueve un ambiente que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos a través del trabajo en equipo.
- ✓ Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos y finalmente verifica el desarrollo de los procesos.

Por lo tanto con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas requeridas para el nuevo siglo XXI.

La función del gestor educativo es definida por Veciana (2002) como un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su labor hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder. Refiriéndonos al campo educativo significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución educativa el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo

Para conseguir aquello, liderará los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucrando a los miembros de la institución en la construcción de metas y objetivos compartidos, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

El gestor educativo debe provocar a la acción formadora y transformadora, unir permanentemente a los actores educativos alrededor de la misión y de los objetivos institucionales, imprime direccionalidad y sentido a la organización y a su quehacer; cree en lo proyectado y es capaz de crearlo mediante el trabajo en equipo, comprende los procesos educativos y la disciplina para el aprendizaje. En fin, poseedor de un sinnúmero de cualidades y conocedor de la administración educativa.

Para ser gestor educativo debe ser un directivo de calidad que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en la institución educativa a su cargo. Aplicar prácticas institucionales que contribuyan a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, que todos los actores de la



institución educativa se desarrollen profesionalmente, y que la institución se acerque a su ejercicio óptimo.

Es decir, un gestor educativo debe ser un sujeto con capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo debido a los grandes avances de la ciencia y la tecnología. En este sentido, el gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional.

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

El profesor no debe ser solo un “conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol ha de ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante” (Lázaro, 2002). Es en este sentido en el que se contempla su función, ya que entre las tareas docentes tiene como funciones programar las asignaturas, preparar los temas, dar clase, atender a los alumnos en horas de consulta, evaluarlos, coordinar con otros profesores, y ejercer como tutor.

Mateo, J (1990) en cambio resume las funciones del profesor en cuatro ejes de responsabilidad como los siguientes: el proceso de enseñanza-aprendizaje, la acción tutorial, actividades de desarrollo profesional y ayuda a la comunidad.

A diferencia de lo que ocurría hace un siglo atrás, actualmente resulta bastante fácil para las personas acceder a diario a la información que requieren. No obstante, y también a diferencia de lo que pasaba años atrás, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean inagotablemente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias, para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito en la sociedad actual.

Por la complejidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, es necesario que los docentes aprovechen todos los recursos disponibles para la acción en las aulas, manteniendo una actitud investigadora y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando mejoras continuamente.

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual y parte del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas.

Pérez (2000) (última revisión: 7/08/11) determina un sin número de funciones que el docente debe cumplir:

- ✓ Diagnosticar necesidades del estudiante. Conocer las características individuales y grupales y diagnosticar las necesidades de formación, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.
- ✓ Preparar las clases. Organizar y gestionar el aprendizaje con estrategias didácticas de actividades de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- ✓ Encauzar a los estudiantes hacia el aprendizaje y la utilización de los medios de comunicación e instrumentos informáticos y telemáticos (TIC).
- ✓ Elegir los materiales que se manejarán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases
- ✓ Motivar al alumnado. Motivar a los estudiantes a fin de que estas sean interesantes y exista la participación activa en clases. Establecer un buen clima de confianza y seguridad.
- ✓ Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad. Ofrecer las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento. Mantener la disciplina y el orden en clase.
- ✓ Organizar una fuente de información para los alumnos. Proponer la consulta de otras fuentes alternativas. Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos.
- ✓ Proveer la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo. Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de autoaprendizaje permanente.
- ✓ Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización. Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor, como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes

- ✓ Fomentar la participación activa de los estudiantes y creativa en la construcción de sus aprendizajes, el trabajo en grupo, hacer presentaciones públicas, etc.
- ✓ Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas. Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la autoevaluación por parte de los estudiantes.
- ✓ Ofrecer tutoría y ejemplo. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes y ofrecer recuperación pedagógica. Ser ejemplo y dar ejemplo a los estudiantes.
- ✓ Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades.

De la misma forma Marqués (2000) presenta las principales funciones que realizan los docentes hoy en día:

- ✓ Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje de gran potencial didáctico.
- ✓ Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización. Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los estudiantes.
- ✓ Despertar el interés de los estudiantes y mantenerlo.
- ✓ Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden, además de ajustar las intenciones del currículum a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- ✓ Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back adecuados y oportunos.
- ✓ Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.

El trabajo del profesor como se puede observar, no es solamente el tiempo que está frente a un grupo de estudiantes en un aula de clase, si no que abarca también horas extracurriculares dentro y fuera del establecimiento. Todo el trabajo que encierra el ser maestro solo lo sabe quién realiza esta actividad de manera responsable y consciente.

Por otro lado Berge y Collins (1995) exponen que el tutor debe preocuparse por cuatro áreas fundamentales:

- ✓ Área pedagógica. Debe diseñar mecanismos pedagógicos dinámicos, en concordancia con la flexibilidad que ofrece la tecnología.
- ✓ Área social. Crear un ambiente amigable en la clase, fomentar la cohesión del grupo.
- ✓ Área organizativa. Preparar la agenda del curso y, sobre todo, las diferentes interacciones.
- ✓ Área técnica. Debe fomentar la transparencia de la tecnología para que los estudiantes centren su atención en el curso y no se dejen distraer por las posibles complicaciones de los aparatos y los programas informativos.

Estos autores al referirse a la función del docente mantienen mucha relación debido a la enorme responsabilidad que un docente tiene al estar al frente de un grupo de estudiantes. Además es capaz de trabajar en equipo para intercambiar experiencias, enriqueciendo así su desempeño, mantener predisposición para enfrentar y manejar los nuevos recursos tecnológicos aplicados a la educación, los mismos que causarán sublime impacto beneficiando enormemente a la educación.

El maestro debe estar comprometido plenamente con la educación y tener voluntad para hacerlo, habiéndole diferente de los demás profesionales. En definitiva toda acción que realice el maestro exige una transformación profunda y trascendental a lo largo de todos los tiempos y mayor aún hoy en día en que la sociedad nos exigen cambios sustanciales y constante preparación.

Podemos concluir que la profesión del maestro es ardua y juega un papel substancial para la sociedad. Los profesores que ha dedicado varios años a la enseñanza pueden decir que este es más que un trabajo, es un estilo de vida. Ser docente implica una enorme responsabilidad partiendo desde su misma preparación, formación de los educando hasta mantener una imagen y ejemplo de vida intachable para sí mismo, el estudiantado y la sociedad en general.

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

La familia es el elemento fundamental de la persona, ya que es donde forma su identidad desde el seno de una familia. Lo vivido en el interior de un ambiente familiar ejerce su influencia para la identidad personal. Destacando que la familia es un importante instrumento educativo ya que ejerce una gran influencia en la formación del ser, así el hombre puede alcanzar su completo desarrollo intelectual, psicológico y físico. El entorno familiar cumple un papel importante en el desarrollo emocional afectivo de los niños.

Entre las principales funciones básicas que cumple la familia, según Álvarez, Berrástegui y Viejo (2006) anotan: la procreadora, prestación de cuidados, socializadora, educadora y la del amor.

- ✓ La función procreadora: Aquella encargada de concebir, nacer, crecer, se desarrolla, vive de adulto y muere.
- ✓ La función de prestación de cuidados: Cuando los padres alimentan a su hijo de corta edad, la de educarle en unos hábitos de alimentación imprescindibles para su futura salud, así como en hábitos de conducta social.
- ✓ La función socializadora: Cada persona se abre a la sociabilidad más elemental, la de sus seres queridos, con los que tiene una confianza total, de quien recibe la apertura de un trato cordial y enriquecedor; y desde la familia se proyecta hacia los parientes.
- ✓ La función educativa: Se aceptan, defienden y transmiten valores y normas imprescindibles para la convivencia social y para el desarrollo personal y emocional del individuo. Pone los cimientos de la personalidad.
- ✓ La función del amor: Es el centro generador de cariño y afecto del hombre como ser individual y social: amor conyugal, paternal, filial y fraternal. Es el núcleo por excelencia de la afectividad.

Para Chavarría (2204) la familia tiene funciones muy claras para con la sociedad y para cada uno de los miembros. Las funciones más importantes son:

- ✓ Función biológica: Relacionada con la supervivencia de la especie humana. Para el mantenimiento de la humanidad, es necesaria la procreación, el nacimiento de nuevos seres, la unión en principio de hombre y de mujer, a la que corresponde tal misión.

- ✓ **Función económica:** Está directamente relacionada con la producción de bienes de los miembros de la familia para su propia existencia y para la economía del país.
- ✓ **Función cultural:** La familia es el principal medio para transmitir a las nuevas generaciones la cultura conocida por los progenitores. Además de la educación de hábitos de salud, limpieza alimentación, costumbres sociales y religiosas.
- ✓ **Función psicológica:** La relación que tengan entre los miembros de la familia y con el exterior, es importante para el comportamiento individual y balance de la personalidad y en todo aquello en que el afecto , amor y amistad, tengan tanto que ver con la parte interna y externa de la forma de ser de cada persona.

En cambio Benítez (2009) destaca una serie de tareas pero las resume en las siguientes:

- ✓ Asegurar la supervivencia de los hijos y su sano crecimiento y socialización.
- ✓ Aportar a los hijos un clima de apoyo sin los cuales el desarrollo psicológico de los niños no sería posible.
- ✓ Aportar la motivación que haga de ellos seres con capacidad para enfrentar la vida con responsabilidad.
- ✓ Enseñar a los hijos aprendizajes y hábitos de vida saludables.
- ✓ Tomar decisiones por ellos hasta que no sean capaces de tomarlas por sí solos.

De esta manera la familia enriquece a cada uno de sus miembros, dando y recibiendo simultáneamente una visión real y positiva de las cosas, de tal manera que cada familia, por sus relaciones con las demás familias, va construyendo el tejido social, afianzando los vínculos de paz y fraternidad de los pueblos. Por lo tanto la familia a más de ser el núcleo de la sociedad donde nacen todos los miembros de una comunidad, barrio, ciudad y mundo entero, es también el lugar que da la vida a nuevos seres, brinda cariño, refugio, quien educa, forma, moldea su carácter, su personalidad, es el modelo del amor verdadero, de los valores, buenas costumbres y sobre todo donde reciben una educación sólida que durará toda su vida al igual que lo que recibirá en un establecimiento educativo.

En fin la tarea de la familia es muy importante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje y como manifiesta Monseñor Giovanni Antonio Farina “la relación entre la

familia no es un aspecto teórico, sino una realidad práctica a que sin ella, toda obra educativa no cumple con su finalidad”.

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

La función del educando comienza en primera instancia por ser pasiva y abiertos al aprendizaje, pero la responsabilidad es de los padres y maestros.

Con el paso del tiempo, el educando ha adquiriendo nuevas funciones que contribuirá a cuestionar y mejorar la tarea del docente y sus procesos de enseñanza. Entre sus funciones según la revista médica Vallejana (2006) determina las siguientes funciones del estudiante:

- ✓ Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
- ✓ Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
- ✓ Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
- ✓ Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
- ✓ Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
- ✓ Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
- ✓ Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
- ✓ Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
- ✓ Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
- ✓ Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
- ✓ Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación.

La Revista Digital de Buenos Aires (2012) en cambio señala que la función de los estudiantes actualmente es:

- ✓ Actuar de forma prácticamente automática en base a la enseñanza que le es suministrada por el maestro.
- ✓ Ser más partícipe de su propia formación.
- ✓ Ser activo y racional, construyendo su conocimiento y organizar sus propias estructuras mentales.
- ✓ Trabajar activamente con la metodología basada en un aprendizaje colaborativo. Los alumnos aprenden a crear su propio conocimiento a través de la investigación,

Ausubel, junto con Brunner y Piaget (1993) forman un grupo de psicólogos cognitivistas y constructivistas que atribuyen especial importancia a lo que acontece dentro del sujeto por lo que afirman que el discente es visto ahora como un ser activo y racional, construye su conocimiento y organiza sus propias estructuras mentales.

Se puede deducir que actualmente la función del estudiante es que mediante los conocimientos adquiridos apoyen futuros conocimientos, es decir, que ayuden al alumno a aprender por sí mismo.

Los estudiantes están en un proceso muy importante de educación y aprendizaje por lo que son considerados el centro del proceso formativo y la razón de ser de las Instituciones Educativas. Esto exige de sobre manera al estudiante mayor desempeño de su rol y cumplir a cabalidad con sus funciones. Un excelente cumplimiento de la tarea y predisposición del estudiante acompañado de la orientación eficiente del maestro se logrará conseguir una educación de calidad.

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

Freire (1997) refiere que hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles. Entonces se plantea una pregunta ¿cómo ayudar a los estudiantes a "*aprender a aprender*" de manera autónoma en esta cultura de cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal?



Para ayudar a este desarrollo se realizará actividades críticas y aplicativas centradas en el alumno exigiéndoles un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción de la información.

Para Pozo, I. y Gómez Crespo, A (2001) el aprender consiste en que cada estudiante aprende y progresa de acuerdo con su ritmo y potencialidades personales, y por tanto, que el aprendizaje depende esencialmente del ser que aprende y no de forma directa de lo que desea o se propone el que enseña.

En cambio Freire (1994) da un significado crítico tanto de enseñar como el de aprender.

“Es que el enseñar no existe sin el aprender o que el acto de enseñar exige la existencia de quien enseña y de quien aprende” Dos términos que ni se pueden separar porque quien enseña aprende “momento rico en el arte de enseñar” “El educador aprende primero a enseñar al enseñar algo que es reaprendido por estar siendo enseñado”

El compromiso del maestro no es con la ciencia que enseña sino con la voluntad que forma parte primordial. Cuando el niño es estimulado al aprendizaje con juegos y motivado obtiene mejores resultados. Esto no es ninguna revelación. Un niño motivado, guiado por su maestro en el proceso de aprendizaje, tendrá mayor seguridad en sí mismo y absorberá mejor cualquier concepto.

Para facilitar los aprendizajes de los estudiantes el profesor debe:

Adaptar el curriculum a la realidad de los estudiantes, utilizar la motivación en todo momento de la clase, interactuar constantemente con los alumnos, tomar en cuenta sus diferencias individuales, utilizar metodologías y técnicas activas en las que aprenda haciendo, poseer una sobre dosis de amor y paciencia, considerar un adecuado tratamiento de los errores que sea punto de partida de nuevos aprendizajes tomando sus conocimientos previos, proveer de toda clase de estímulos, considerar actividades de aprendizaje colaborativo.

La comunicación es un componente básico en el proceso de aprendizaje, siendo vital el trasvase de información para el logro del propósito educativo.

Para Hernández. P (1989) la actividad didáctica no es un conjunto de acciones llevadas a cabo por el profesor (actividades de aprendizaje) y/o el estudiante (actividades de aprendizaje) construyendo una unidad básica dentro del proceso. Tienen el valor instrumental de conseguir los objetivos educativos propuestos.

Una de las tareas del maestro dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje es saber elegir el tipo de actividades de aprendizaje y su organización para poder llegar al estudiante y él pueda transferirlas.

Roald Hoffmann, Sandra y McGuire (2009) ofrecen una serie de sugerencias. Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

Dentro de esta relación se pone de manifiesto los diferentes aspectos en los cuales el profesor debe encausar, reforzar o dado el caso rechazar para que se induzca al estudiante en su propia formación. El profesor notará en la medida de su capacidad las necesidades del estudiantado preparándose ante éstas el mismo para inducir como ya se ha explicado en este proceso el paso a nuevos conocimientos que refuercen los ya adquiridos anteriormente por el estudiante.

### **1.3 Cursos de formación**

#### **1.3.1 Definición e importancia de la capacitación.**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional “DINAMEP”, dependencia técnica y administrativa del Ministerio de Educación promueve la Capacitación, y Formación Docente de nuestro país, a través de cursos que permiten a los maestros suscribirse gratuitamente para acceder a una educación de calidad, sometiendo barreras de tiempo y espacio, coordinando, monitoreando, asesorando y evaluando con la participación activa y comprometida de quienes intervienen y son actores esenciales de la educación, disminuyendo de esta manera las necesidades de formación de los docentes en el país.

Según Millán (1995) percibe a la capacitación y actualización docente como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse intercambiar nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

Martínez, R (2006) en cambio manifiesta que no solo es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.

El Ministerio de Educación de Colombia define a la formación y capacitación docente como: La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.(Art. 38 Decreto 1278 de 2002).

Para el Ministerio de Educación de Argentina considera que la capacitación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. Además que la docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, para la transmisión y el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

Herdoiza, M (1993) manifiesta que los programas de capacitación se fundamentan en las siguientes directrices generales:

- ✓ Promover la necesidad del cambio, es decir, orientar hacia la atención de las necesidades y expectativas de los educandos, preparando a las nuevas generaciones para enfrentar los cambios acelerados y ser actores comprometidos del desarrollo social.
- ✓ Promover una renovación metodológica en las diferentes áreas del quehacer docente planeamiento micro-curricular y didáctico, evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento a los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos-maestros, padres y madres de familia-maestros, entre otras.

- ✓ Favorecer innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar las metodologías de planeamiento y desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares para hacer interesante el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- ✓ Mejorar el ambiente a nivel institucional, logrando que las aulas y áreas recreativas se vuelvan espacios estimulantes en los que se practiquen valores, principios, derechos y deberes individual y socialmente positivos, capaces de promover un nuevo tipo de relación en la comunidad educativa.
- ✓ Potenciar el uso adecuado y creativo de los instrumentos curriculares programas de estudio, guías metodológicas, libros de texto, manuales de evaluación y otros recursos para el aprendizaje.
- ✓ Desarrollar metodologías participativas que favorezcan aprendizajes significativos en los educandos.
- ✓ Promover una administración educativa local con carácter participativo con todos los miembros de la comunidad.

Se resalta la importancia que tiene para el docente el estar en continuo estudio y actualización, sin embargo, son muchos los profesores que enseñan que se dedican a otras actividades y esto les impide formarse pedagógicamente, Coll (1991) afirma que es fundamental ayudar al profesor a estudiar, desde un punto de vista didáctico, sobre la epistemología de las disciplinas.

Es innegable que el maestro profesionalista requiere dicha actualización y capacitación, ya que en ocasiones estas personas, que saben mucho sobre su área profesional, no han aprendido a transmitir dichos conocimientos a sus alumnos.

Para Herraiz (1999) el aprendizaje consiste justamente en adquirir y desarrollar competencias, crear modos de construir y avanzar, es con ello que el profesor aprende con la práctica docente y sus procesos de capacitación

Dicho de otra manera la capacitación docente es aquella que está presente a lo largo de toda la carrera del docente, un proceso indeleble que permite modelar el pensamiento y comportamiento del profesor con el objetivo de mejorar la calidad del sistema educativo, por ende la calidad de educación. Con una buena capacitación, preparación, y actualización del docente se moldea el capital humano, desarrolla su desempeño individual satisfactoriamente y el crecimiento personal y profesional de sus estudiantes.

Dewey (1967) manifiesta que es importante la formación del docente cuando combina la capacidad de investigación con actitudes, apertura, creatividad y responsabilidad.

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente. Si no hay una capacitación por parte del docente, una adquisición y desarrollo de nuevas habilidades y destrezas para el manejo de diferentes instrumentos y equipos tecnológicos, además de una actitud de cambio frente a los nuevos retos de la sociedad actual, no se hablará de un avance en el proceso de enseñanza, y por consecuencia no se logrará preparar al estudiante a enfrentar la vida con mayor responsabilidad y capacidad. Esta capacitación docente dentro de la reforma educativa es considerada pilar fundamental para lograr la calidad de la educación y consecuentemente se verá reflejado en los estudiantes alcanzando mejores condiciones de vida.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes.**

Una de las ventajas de los cursos de capacitación y actualización es que el maestro podrá transmitir e intercambiar ideas, retroalimentar conocimientos e interactuar con el estudiante todo el tiempo sin dificultad alguna. Un inconveniente puede ser que las temáticas impartidas no sean necesidad de los maestros o los horarios muy incómodos por las horas de trabajo que existen actualmente.

#### **Ventajas**

Battro y Denham (1998) en su publicación *El Aula que Faltaba*, proponen que la capacitación tiene muchas ventajas para el docente. Primero, no necesitará desplazarse continuamente para asistir a cursos que lo benefician. Los cursos se podrán organizar en ese mismo lugar. Segundo, dispondrá de los elementos y equipos necesarios para su capacitación en todo momento. Tercero, “su” aula no cerrará nunca, estará siempre abierta, todo el año, a su entera disposición.

Contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. (Universidad de Palermo, 2004)

### **Desventajas**

Para ello, evidentemente, hay que hacer una inversión importante en favor del docente. Se requiere de una infraestructura adecuada. Requiere de formación didáctica tecnológica. Se trata de la mejor inversión posible, la más justa y necesaria, pero tantas veces postergada.

La tarea actual del gobierno ecuatoriano es emprender los cursos de capacitación los mismos que son requeridos por los maestros, respuesta a sus necesidades. De esta manera contar con un personal capacitado para desarrollar un trabajo que garantizan eficiencia dentro del proceso enseñanza aprendizaje.

### **1.3.3 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.**

La formación en si es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992).

La profesión docente exige sensibilidad emocional en la medida que implica el trabajo con un otro. Cuando los docentes establecen vínculos con los alumnos y hacen de estos vínculos el soporte del aprendizaje, se crean condiciones propicias y resultados académicos de más alto nivel, bienestar y satisfacción personal. (Revista Iberoamericana de Educación).

Ortiz (2012) en el Blogs expone las siguientes importancias de la formación de los docentes: La formación es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico, exige el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de

aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella, la reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Por ello la importancia de 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 ininteligible. El docente que tenga predisposición para aprender a enseñar será la pauta que le dé para ser un excelente maestro y más que maestro un amigo de esos educandos. Y constituye un eje clave para el desarrollo de cada nación.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGIA**



## 2.1 Contexto

En la actualidad nos encontramos frente a las incomparables innovaciones en las diferentes áreas de la enseñanza y su administración, por ende nacen un sin número de enigmas alrededor de las necesidades de formación que tienen los diferentes centros educativos del país. Para investigar esta situación se realiza un sondeo en una muestra de profesores de un colegio que oferta bachillerato técnico y en ciencias, para determinar en forma detallada la realidad de la situación educativa en la institución.

La institución seleccionada para la ejecución de este trabajo investigativo es el colegio Técnico “María Inmaculada” es una institución católica regentado por las Hermanas Doroteas con subvención parcial del Estado, por consiguiente su administración depende del Ministerio de Educación y Cultura y el Vicariato Apostólico de Napo, por mutuo acuerdo y convenio especial. En el año de 1959 se consigue la autorización para la creación del colegio con la modalidad de Manualidades Femeninas de Corte y Confección, y en el año de 1969 se consigue tan anhelado sueño y se hace realidad la creación oficial del colegio “María Inmaculada” del cantón Archidona. Posteriormente se crea la modalidad de ciclo básico y tres años más tarde se crea la especialidad de Secretariado, y surgen las necesidades de formación de la población estudiantil, se incrementa la especialidad de Contabilidad. En el año de 1981 nace la especialidad de Química Biológica, contando con laboratorios debidamente equipados para las tres especialidades.

Actualmente es un establecimiento educativo mixto, con 760 estudiantes, de los cuales más del 60% son indígenas y el resto es mestiza, Institución muy prestigiosa al servicio de la juventud Archidonense y Napense, por más de cincuenta años, su objetivo principal es brindar una educación técnica y de calidad basada principalmente en la práctica de valores morales y religiosos, sin distinción de raza, etnia, clase social y religión.

Este establecimiento se encuentra ubicado en el centro de la ciudad de Archidona, parroquia Archidona, cantón Archidona, provincia Napo, junto a la iglesia de la Catedral, siendo ésta un atractivo turístico más visitado. Institución que brinda Educación Básica

Media Básica Superior en las especialidades de Técnico Organización Gestión de la Secretaria, Contabilidad y Administración, y Técnicos en promotores de Salud.

Está conformada por una Rectora religiosa, una Vicerrectora, una Secretaria, una Bibliotecaria, un Colector, un Psicólogo educativo, un inspector, treinta y cuatro maestros y un auxiliar de servicios. Tiene dos construcciones, las mismas que están distribuidas en oficinas administrativas y aulas donde los estudiantes reciben sus enseñanzas, además cuenta con los servicios de odontología, médico, orientación familiar y vocacional, salón auditorio, de copiado e internet, comedor escolar y transporte, laboratorio de química y biología, computación, salas de música, inglés, audiovisuales, y bar.

**Ilustración 1 Fachada principal del Colegio Técnico “María Inmaculada”**



**Foto:** Yánez Castillo Elvia Piedad

Tabla 1. Tipo de institución

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal		
Particular		
Fiscomisional	37	100
Municipal		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

El documento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su capítulo séptimo define el tipo de instituciones educativas, específicamente el Art. 53 estipula: “las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fisco misionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso.” (LOEI, 2012 pág. 86)

El contexto educativo es la serie de elementos y factores que favorecen o en su caso, obstaculizan el proceso de la enseñanza y el aprendizaje escolar. Es de mucha importancia conocer el contexto en el cual se ubica una institución educativa, su tipo, las situaciones sociales y culturales que le rodean, la oferta educativa, entre otras; porque aunque existan los mismos planes y programas de estudio para todos los planteles educativos, no se abordan de la misma manera en una comunidad rural que en una urbana, en una escuela particular que en una pública.

En tal virtud, el Colegio Técnico “María Inmaculada” institución seleccionada en el presente trabajo investigativo es una institución fisco misional, así lo indican el 100% de los docentes investigados.

La historia registra que las comunidades religiosas apoyaron al Estado y a la educación fundando escuelas y colegios. Es lo que ahora se denomina educación Fiscomisional. Es decir, estas instituciones con esa categoría reciben apoyo del Estado, pero también se auto solventan con apoyo de los padres de familia o de la propia misión religiosa. La institución investigada fue creada por la Misión Josefina y desde hace setenta y tres años está al servicio de la juventud del Cantón Archidona en la Provincia de Napo, con la misión de brindar una educación técnica y de calidad basada principalmente en la

práctica de valores morales y religiosos, sin distinción de raza, etnia, clase social y religión.

**Tabla 2. Tipo de bachillerato que ofrece**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	37	100
Bachillerato Técnico	37	100
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

La LOEI en su Art. 43. Contempla que el “bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica” y dentro de éste se enmarca el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico. En el BGU, los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. (LOEI, 2012 pág. 82)

La oferta educativa de la institución seleccionada comprende los niveles de educación: básica superior (octavo, noveno y décimo) y bachillerato técnico así lo indican los 37 docentes investigados.

Haciendo una relación de la oferta educativa con lo que estipula el Reglamento a la LOEI se deduce que en el Colegio Técnico María Inmaculada además de las asignaturas del tronco común ofrece el bachillerato técnico y en áreas científico-humanísticas, además brinda una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas por existir mucha demanda en estas carreras y por la calidad de profesionales que logra la institución al servicio de la sociedad. Motivo por el cual la institución ha solicitado a las instancias pertinentes la debida autorización para continuar ofertando estas dos carreras: Bachillerato Técnico y Bachillerato en Ciencias.

**Tabla 3. Bachillerato técnico, administrativo y servicios**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas		
Comercio exterior		
Contabilidad	37	
Administración de sistemas		
Restaurant y Bar		
Agencia de Viajes		
Cocina		
Informática y comercialización turística		
Aplicaciones Informáticas		
Organización y gestión de la secretaria	37	
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

Según el Decreto Ejecutivo que regula la reforma del bachillerato, en su registro oficial No. 400 del 29 de agosto del 2001, el bachillerato técnico está encaminado a desarrollar una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización. (MEC, 2001)

En todos los aspectos de la vida la contabilidad es base fundamental, porque nos permite ver la realidad económica y financiera en la que se encuentra y tomar las mejores decisiones. De igual forma es de suma importancia del rol que tiene la secretaria ejecutiva en la actualidad en quien ayuda a la eficacia y productividad de un gerente. Por ello debe contar con vastos conocimientos innovadores para su mejor desempeño.

Como se observa, el 100% de los docentes investigados del Colegio Técnico “María Inmaculada”, manifiestan que en la institución educativa se oferta el Bachillerato técnico de comercio y administración con especialidad en Contabilidad y en Organización y gestión de la secretaría.

Colegio Técnico “María Inmaculada” desde muchos años atrás ha brindado estas carreras. Dicha oferta educativa le ha permitido al plantel situarse como uno de los mejores establecimientos educativos técnicos no sólo en el Cantón, sino en la Provincia, así lo evidencia la gran demanda estudiantil de más de 700 estudiantes entre hombres y mujeres. Gran parte de los egresados logran ubicarse en el campo laboral público y particular, convirtiéndose en el eje principal para el desarrollo económico y social de la población archidonense.

De lo manifestado se desprende que es acertada la oferta educativa, puesto que está en relación con las necesidades laborales en esta parte del país, es decir ofrece una educación contextualizada.

### 2.3 Participantes

Para la presente investigación se ha seleccionado el colegio “María Inmaculada” siendo esta una institución fisco misional, que oferta el bachillerato técnico y en ciencias. Está ubicado en la parte central de la ciudad de Archidona, provincia Napo.

Para la aplicación del cuestionario, se seleccionó a los maestros especialmente a quienes dictan clases en el bachillerato, tanto como a los directivos y a la autoridad de este prestigioso establecimiento. Treinta y siete son el total de maestros participantes en el desarrollo de este trabajo investigativo.

A continuación se adjunta las tablas estadísticas sobre la condición de los maestro

**Tabla 4. Género al que pertenece el docente investigado**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	28	76,0
Femenino	9	24,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

La Ley reglamenta el ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, con fundamento en la Ley aprobatoria de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Así lo confirma Salomón (1992) todos los individuos tienen entonces las mismas posibilidades, oportunidades y capacidades para desempeñar un trabajo con eficacia.

La población que participó en la investigación la constituyeron los 37 maestros que dictan clases en el bachillerato, el personal directivo y a la autoridad del plantel este prestigioso establecimiento.

De ellos, 28 docentes que corresponden al 76% son de género masculino y tan sólo 9 docentes es decir el 24% son de género femenino.

Esta realidad es diferente a la identificada en una investigación llevada a cabo en lo que respecta al género de los profesores que prestan sus servicios en el Magisterio Fiscal en el Ecuador, de los 112.731 empadronados; el 38.76% son hombres y el 61.24% son mujeres. (INEN, 2002)

La población en esta localidad es machista y sus familias son numerosas por lo tanto a la madre le corresponde el cuidado y control de sus hijos. Motivo por el cual se ve la presencia de un buen número de profesorado masculino en esta institución educativa.

**Tabla 5. Estado civil del personal docente**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	18,9
Casado	28	75,7
Viudo	1	2,7
Divorciado	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico "María Inmaculada"

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

El matrimonio es el pedestal de la unidad familiar. En la actualidad la familia es la unidad más integrada, la que mejor logra persistir a pesar de los obstáculos que la misma sociedad tiene y es la que se auto protege mejor. También la Sagrada escritura afirma

que el hombre y la mujer fueron creados el uno para el otro: "No es bueno que el hombre esté solo" (*Gen 2, 18*) (Catecismo de la Iglesia Católica)

En el ámbito social los docentes del Colegio Técnico "María Inmaculada" en un 75,7% que representa el mayor porcentaje de los 37 docentes investigados son casados, el 18,9% son solteros y tan sólo el 2,7% son viudos y divorciados.

De los datos recabados se puede inferir que el estado civil de los docentes tiene mucha relación con los principios morales y fines de esta institución fisco misional católica. El matrimonio en este establecimiento es considerado, base primordial para educar a los estudiantes con el ejemplo de vida de cada maestro y poder guiarles espiritualmente, con el objetivo de formar integralmente al ser humano existente, considerado la razón de ser y del progreso del centro educativo.

**Tabla 6. Edad de los docentes**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	4	10,8
De 31 - 40 años	8	21,6
De 41 - 50 años	19	51,4
De 51 - 60 años	5	13,5
De 61 - 70 años	0	0,0
Más de 71 años	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico "María Inmaculada"

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

Los grupos humanos para su mejor desarrollo y desenvolvimiento deben ser agrupados en forma heterogénea que incluya una mezcla de razas, géneros, culturas y especialmente edades que le provee una calidad amplia de experiencias de vida y opiniones a los individuos dentro de un conglomerado social y mucho mejor si es en un centro educativo.

Como se observa en la tabla anterior el 51,4% de los docentes investigados tienen una edad que oscila entre los 41 y 50 años de edad; el 21,6% tienen una edad entre 31 y 40



años; el 13,5% se ubica en una edad de 51 y 60 años; el 10,8% está entre los 20 y 30 años y tan sólo el 2,7% tiene más de 71 años de edad.

Se deduce entonces que la población docente del Colegio Técnico “María Inmaculada es una población adulta con muchos años de experiencia docente y con vigor para desempeñar la tan comprometida labor docente. No hay en la institución muchos maestros que estén cerca de optar por el proceso de jubilación, más bien, a la mayor parte de ellos, 31 específicamente, les falta cumplir con algunos años de servicio para poder retirarse de la docencia, lo cual es algo positivo para la institución educativa si consideramos que no habrá renovación constante de maestros que muchas de las veces interrumpe el cumplimiento de las metas institucionales y del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Tabla 7. Cargo que desempeña en la institución el docente**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Docente	34	91,9
Técnico docente	0	0,0
Docente con funciones administrativas	3	8,1
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad.

En el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, específicamente en el Art. 43, se estipula que los cargos directivos para las instituciones educativas fiscales se establecen por tipo y número de estudiantes. Así, en los Colegios de Bachillerato con más de quinientos alumnos habrá un rector, un vicerrector y un inspector general.

En el caso del Colegio Técnico “María Inmaculada”, según los datos recabados se observa que de los 37 docentes investigados el 91,9% son docentes y el 8,1% son docentes con funciones administrativas.

Por tanto se concluye que en la institución si se está dando cumplimiento con lo que dictan las Leyes y Reglamentos de Educación. Como consecuencia de ello, este colegio se encuentra con calificación “A” dentro del sistema de evaluación a las instituciones

educativas del país. Es menester recalcar que los profesionales que cumplen con funciones administrativas también son docentes, tienen que cumplir un número de horas pedagógicas a más del cargo que desempeñan.

**Tabla 8. Tipo de relación laboral**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	3	8,1
Nombramiento	32	86,5
Contratación ocasional	2	5,4
Reemplazo	0	0,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

La Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, reconoce la contratación indefinida, nombramiento, el contrato ocasional y el reemplazo como tipos de relación laboral. (LOSEP, 2012) La calidad de la educación se consigue también a través de la estabilidad laboral de sus docentes, puesto que el cambio constante de los mismos impide el progreso.

Del total de los docentes investigados del Colegio Técnico “María Inmaculada”, el 86,5 se encuentran desempeñando su función docente con una relación laboral de nombramiento, el 8,1% lo hace bajo contrato indefinido y un 5,4% tienen un contrato ocasional.

El que en una institución educativa exista mayor número de docentes con nombramiento garantiza permanencia laboral, continuidad en los procesos de aprendizaje y el logro de las metas institucionales. Y así lo confirma nuestro presidente de la República, Rafael Correa en Quito el 03 mayo del 2012, cuando asistió a la entrega de Nombramientos a Docentes Fiscales, ganadores de los concursos de méritos y oposición de las diferentes Provincia del país. (Noticiero ECUAVISA)

**Tabla 9. Tiempo de dedicación de los docentes**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	35	94,6
Medio tiempo	0	0,0
Por horas	2	5,4
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

En el Art. 40 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural se estipula que los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta (40) horas de trabajo por semana. Estas incluyen treinta (30) horas pedagógicas, correspondientes a los períodos de clase. El tiempo restante, hasta completar las cuarenta (40) horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase. (LOEI, 2012 pág.149) Este marco legal educativo vigente en el Ecuador dispone que los docentes laboren la jornada laboral completa. A diferencia de años anteriores en donde los docentes principalmente de Colegio, llegaban a la institución a impartir su hora clase y se retiraban, hoy todos los docentes deben permanecer en la institución las 8 horas de trabajo diarias.

Por tanto, en el Colegio Técnico “María Inmaculada” el 94,6% de los docentes laboran a tiempo completo y tan sólo un 5,4% lo hacen por horas.

El trabajo a tiempo completo de los docentes se debe a que mantienen un nombramiento como se lo observa en la tabla anterior y la Ley de Educación así lo estipula. La presencia de maestros que laboran por horas se deba a que las autoridades educativas no han asignado maestros que requiere la institución, por existir maestros que no cumplen con los requerimientos necesarios para acceder a un nombramiento, y la institución ha optado por cubrir esta necesidad con la contratación de maestros por horas.

**Tabla 10. Nivel más alto de formación que poseen los docentes**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0,0
Nivel técnico o tecnológico superior	4	10,8
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	33	89,2
Especialista (4° nivel)	0	0,0
Maestría (4° nivel)	0	0,0
PhD (4° nivel)	0	0,0
Otros (especifique)	0	0,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

Según la Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado en el año 1999 hace referencia a un informe de la UNESCO acerca de la educación para el siglo XXI, donde reconoce la figura del docente como el «acompañante» del alumno en su proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto tiene como consecuencia una serie de transformaciones dentro del campo educativo. Consecuentemente el maestro debe tener una formación y preparación sólida a fin de desempeñarse exitosamente en las aulas. (Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2(1), 1999)

El 89,2% de los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada” que representa el mayor porcentaje tiene un nivel de formación de tercer nivel, el 10,8% tienen formación a nivel tecnológico y como se observa ninguno ha alcanzado un nivel de formación de cuarto nivel.

La realidad descrita hasta cierto punto de vista no está de acuerdo con lo que la sociedad actual exige a los docentes, una mayor y mejor preparación, no solamente en los contenidos tradicionales, sino también en todo aquello que tiene que ver con el impacto global y mediático que proporcionan las nuevas tecnologías de información, la educación y la comunicación. Todo ello obviamente sólo se puede alcanzar con una permanente formación profesional.

El no optar por el mejoramiento de un título profesional también impedirá un desarrollo en la calidad de vida si se considera que hoy en día los docentes podrán acceder a un

incremento de sueldo por “meritocracia”, es decir por mejora de título, aprobación de la evaluación docentes, entre otros aspectos.

## **2.3 Diseño y métodos de investigación**

### **2.3.1 Diseño de la investigación.**

Para el presente trabajo se ha utilizado la investigación-acción, la misma que es considerada como un camino para que los profesionales de la acción educativa comprendan la naturaleza de su práctica y puedan mejorarla.

Una de las características principales de la investigación-acción es la participación activa en el mejoramiento de las prácticas educativas. Además los investigados se convierten en sujetos y objetos de estudio.

El proceso utilizado en la presente investigación es el método cuantitativo porque se recabó datos que posteriormente fueron tabulados, convirtiéndose en un método estadístico y cualitativo porque sus datos fueron analizados e interpretados, para posteriormente determinar las reales necesidades de formación de los docentes. El trabajo de campo se hizo por medio de encuestas y entrevistas informales, las mismas que se aplicó a la rectora, vicerrectora e inspector institucional.

En la encuesta se realizó preguntas sobre ciertos aspectos del desempeño institucional con la finalidad de valorar la percepción de los profesores sobre su desempeño docente en el centro educativo que imparten sus clases. Siguiendo la modalidad de una encuesta de opinión donde se avizorará la seguridad que tiene el profesorado de cómo se efectúa el proceso educativo para formar al grupo de estudiantes de bachillerato técnico, considerando las preguntas de investigación planteadas con anterioridad.

Los aspectos de análisis tomados en este instrumento fueron: datos generales de la institución, de los docentes. Política educativa, la formación del profesorado, cursos de capacitación recibidos y prácticas pedagógicas relacionadas a su desempeño académico dentro del salón de clases en la institución donde labora.

### **2.3.2 Métodos de investigación.**

En la presente investigación se utilizó los siguientes métodos:

✓ **Método Analítico**

En la investigación realizada este método se aplicó al momento de analizar cada una de las temáticas inmersas dentro del tema general: necesidades de formación para confrontarlas entre ellas y obtener las conclusiones que a su vez vendrán a ser los temas para nuevos estudios.

✓ **Método Estadístico.**

Este método se lo aplicó para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos recabados en la investigación, medir las características de la información, resumir valores individuales y grupales, sacar porcentajes, representar gráficamente y analizar los datos de los cuales se extrajo el máximo de información para poder realizar la propuesta a la institución investigada.

✓ **Método Deductivo.**

El método deductivo fue utilizado para obtener los datos generales válidos, producto de la investigación y se hizo la deducción por medio del razonamiento lógico, partiendo de los datos ya establecidos que me permitieron diseñar el curso de Formación para los docentes

✓ **Método Inductivo.**

Este método se utilizó en la investigación para ordenar los datos producto de la observación de aspectos que no constaba en el cuestionario aplicado a los docentes del colegio Técnico “María Inmaculada”, aspectos que ayudaron al desarrollo del presente Proyecto de Investigación, realizando un análisis de hechos y fenómenos en forma particular, además extrayendo conclusiones en forma general, a pesar de tener los datos del cuestionario aplicado.

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

### **2.4.1 Técnicas de investigación.**

Para el presente trabajo se utilizó las siguientes técnicas de investigación:

#### ✓ **La Observación Directa**

Esta técnica fue aplicada en el primer momento de solicitar la apertura necesaria para realizar el presente trabajo y la aplicación de las encuestas. La observación estuvo presente en todo momento de conseguir la información necesaria, permitiendo una clara visión global de la institución. Y el registro del mismo para su posterior análisis.

#### ✓ **La encuesta**

Para la realización de este trabajo de investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta mediante un cuestionario emitido por la Universidad, el mismo que permitió la fácil aplicación a todos los maestros involucrados de la institución seleccionada y la recolección de datos para posteriormente realizar la tabulación y obtener así una visión real de las necesidades formativas del personal docente investigado.

#### ✓ **La entrevista**

Esta técnica de la entrevista se utilizó en el momento del diálogo profesional con los líderes educativos como: Rectora, Vicerrectora e Inspector General al instante de solicitar autorice la ejecución de la presente investigación y la colaboración de todo el personal a fin de adquirir la información necesaria que posteriormente será utilizada en la aplicación de las encuestas.

### **2.4.2 Instrumentos de investigación.**

Para realizar el presente estudio como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario tomando en cuenta que este es un instrumento básico de la observación en la encuesta y en la entrevista. En el cuestionario se formuló una serie de preguntas que

permitieron medir una y más variables. Posibilitando observar los hechos a través de la valoración que hace el encuestado o entrevistado.

El presente cuestionario fue tomado de instrumentos previamente validados por parte del equipo de Planificación del presente proyecto de la Universidad Técnica Particular de Loja, y contextualizado al entorno nacional, primordialmente considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo Reglamento en lo que respecta a las necesidades y los cursos de formación docente.

Se aplicó el cuestionario, el mismo que consta de un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas con anterioridad y que recogen datos que permiten elaborar tablas estadísticas. Tomando en cuenta las normativas emitidas por la Universidad a través de la guía didáctica se aplicó el cuestionario a los docentes y la selección de los mismos, con anterioridad. El objetivo de este cuestionario es para recabar datos acerca de su carrera como docente que posteriormente se identificará las necesidades de formación que requieren los maestros de la institución seleccionada para la investigación.

## 2.5 Recursos

### 2.5.1 Talento Humano.

En el presente trabajo se ha tenido la colaboración del siguiente talento humano:

Director de Tesis	1
Autor	1
Rectora	1
Vicerrectora,	1
Inspector	1
Docentes	34

### 2.5.2 Materiales.

Los recursos utilizados durante la ejecución de la presente investigación son:

- ✓ Cuestionarios
- ✓ Cámara
- ✓ Flash memori
- ✓ Computadora



- ✓ Impresora
- ✓ Guía Didáctica
- ✓ Bibliográficos

### 2.5.3 Económicos.

<b>Materiales</b>	<b>valor</b>
Resma de papel bon	20,00
Internet	90,00
Cuaderno	4,50
Lápiz	0,35
Borrador	0,25
Estilete	0,50
Tintas	50,00
Anillado	3,60
Impresiones	20,00
Técnico en computadoras	120,00
Transporte	15,00
Alimentación	18,00
<b>Total</b>	<b>342,20</b>

### 2.6 Procedimiento.

Con el propósito de desarrollar el Proyecto de investigación I, se siguió el cronograma de actividades propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja. Iniciando en el mes de diciembre con la preparación de las preguntas de la encuesta, transcribiendo el cuestionario presentado en la guía didáctica del Proyecto de Tesis I. Se seleccionó al colegio Fisco Misional “María Inmaculada”, por ofrecer bachillerato Técnico, institución educativa del cantón Archidona, provincia de Napo.

Seguidamente se realizó la entrevista a la rectora de la institución donde solicite me permitan aplicar cuestionarios a los docentes que imparten asignaturas en el nivel de bachillerato con la finalidad de obtener datos acerca de las “**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador**”, al igual que sus instalaciones. Obteniendo la autorización de la rectora del establecimiento se

solicitó datos referentes a la institución a su cargo como el número de maestros del bachillerato, los mismos que fueron enviados al correo electrónico [necesidadesformattivas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformattivas2012@gmail.com) con la finalidad de registrar en la base de datos de la universidad, la institución educativa seleccionada.

Para la recolección de la información se ha seleccionado a treinta y siete maestros los mismos que dictan clases tanto en el básico como en el bachillerato, siendo los treinta y siete el número de maestros que trabajan en este colegio. Además se requirió ayuda de los directivos institucionales a fin de que brindaran un espacio para la aplicación del instrumento de investigación, en este caso se aplicó cuestionarios.

Reunidos todos los maestros, realicé un saludo y la presentación respectiva de mi persona como estudiante de la universidad Técnica Particular de Loja y como investigadora, también se dio a conocer la finalidad, el objetivo de estudio, el tema de la investigación siendo: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador”** y las instrucciones necesarias para el desarrollo del mismo.

**CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

**Tabla 11. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	17	45,9
Doctor en educación	0	0,0
Psicólogo educativo	0	0,0
Psicopedagogo	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	20	54,1
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

Los docentes son uno de los factores claves dentro del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, entre otros, son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunos parámetros para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes. (Murillo, 2009)

Como se observa, en el Colegio Técnico “María Inmaculada”, de los 37 docentes investigados, el 45,9% poseen el título de Licenciados en Ciencias de la Educación en diferentes menciones y especialidades y el 54,1% que a simple vista es el porcentaje mayor no contestan.

Como podemos observar que en su mayoría no responden a esta interrogante tal vez porque poseen otro título que no tiene nada que ver con el ámbito educativo o simplemente se olvidaron. Por lo tanto no es posible hablar de un florecimiento de la calidad educativa en la institución si hay muchos docentes que no manejan las herramientas pedagógicas y didácticas necesarias para poder dirigir, conducir, guiar a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje y alcancen un aprendizaje significativo. Si hablamos de un maestro titulado, hablamos de un experto que domina los

contenidos, fija metas siendo su principal objetivo que el alumno construya habilidades para lograr su plena autonomía, fomenta el logro de aprendizajes propios, que pueda transferir en su vida profesional.

**Tabla N 12. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	2,7
Arquitecto	0	0,0
Contador	0	0,0
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otras	1	2,7
No contesta	35	94,6
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

En la nueva Ley de Educación que está vigente actualmente se reconocen los siguientes títulos para el ingreso a la carrera educativa pública: profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades, psicólogo educativo o infantil, profesional o tecnólogo del área de educación especial, profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia, profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación.

Los datos recabados dan cuenta de que en el Colegio Técnico “María Inmaculada” 1 docente que corresponde al 2,7% posee un título que no tiene relación con la educación, el otro 2,7% indica que su titulación tiene relación con otras profesiones.

Entonces, al igual que en la tabla anterior se puede manifestar que en la institución investigada sus maestros no tienen una preparación en la formación como docentes para

enfrentar los problemas que se vive a diario en las aulas con los estudiantes y el debido entrenamiento pedagógico para poder llegar a los docentes en lo que se refiere a sus clases en cada una de las disciplinas. Tal vez por falta de motivación personal, exigencia de la institución donde labora o simplemente la carrera docente le ve como una más sin darse cuenta del daño que causan a la juventud y consecuentemente a la calidad de educativa.

**Tabla 13. El título de postgrado (4to. Nivel), tiene relación con:**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	2	5,4
Otros	0	0,0
No contesta	35	94,6
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>Interés por seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel</b>		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	62,2
No	10	27,0
No contesta	4	10,8
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

La intervención del docente en el desarrollo de una carrera no involucra solamente saberes disciplinarios sino a su vez profesionalización y actualización en el área pedagógica que hagan de su práctica una posibilidad de continuos intercambios con la realidad social, que den como resultados aprendizajes significativos. Se reconocen por tanto, orientaciones de la formación didáctica del profesor que facilitan la búsqueda de relaciones cognitivas entre la necesidad de formación y la práctica educativa, ejemplo de ello son las orientaciones citadas por Marcelo (1994) y Tejada (1996) que definen el sentido de la formación docente, como la orientación artesanal, académica, tecnológica, personalista, práctica y crítico–social.

En los últimos tiempos se ha evidenciado una extensión en la conciencia entre los profesionales sobre la necesidad de actualizar sus conocimientos y sobre el valor de alcanzar un título superior dentro de su carrera que les permita demostrar la acreditación de sus saberes, que hoy en día son fundamentales a la hora de obtener nuevos trabajos, ya sea para el desarrollo profesional dentro de una empresa u organización, o bien, para el autodesarrollo en la actividad privada.

Como se observa, de los 37 docentes investigados del Colegio Técnico “María Inmaculada”, solamente 2 que corresponden al 5,4% manifiestan poseer un título de postgrado relacionado con el ámbito educativo, el restante 94,6% no responde, debido a que como ya se ha analizado no han optado por un título de cuarto nivel. Pero, también se evidencia que el 62,2% de los docentes manifiestan que si tienen interés por seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, en tanto que un 27% indica que no y un 10,8% no contesta.

En tal sentido, existe el deseo ferviente de los docentes del colegio investigado, optar por alcanzar su titulación de postgrado en una carrera relacionada con el ámbito educativo, ya que la misma formación es una herramienta que permite a los profesionales hacer frente a las demandas laborales con una mayor autonomía y efectividad. Es decir, mediante los postgrados podrán suplir sus carencias de su formación de pregrado, adquiriendo mayor conocimiento a través de la investigación, seguridad en algunas temáticas específicas., algo fundamental para el avance social que es la educación. Además le permitirá que ocupen cargos directivos o de alta responsabilidad, que le permiten un estilo de vida donde prevalece la actividad intelectual antes que la operativa y servirá como ejemplo para el grupo humano con que se encuentra rodeado

**Tabla 14. El título de cuarto nivel que interesa**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	21	56,8
PhD	0	0,0
No contesta	16	43,2
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

Según González y González (2007) las necesidades de formación del docente lo consideran como la falta en el desarrollo profesional de los maestros que depende de las exigencias de la sociedad como en particular de cada profesor. Es por eso que se ha recalcado anteriormente de que es necesario alcanzar un mejor nivel educativo, ya sea para un mejor desempeño en el puesto de trabajo o para nuevas posibilidades. Es así que esta investigación beneficiará significativamente a los educados.

A los maestros del Colegio Técnico “María Inmaculada” en un 56,8% les interesa optar por un título de postgrado a nivel de Maestría, el restante 43,2% no responde.

Los maestros no tienen interés en mejorar su título, tal vez porque no sienten una verdadera vocación de ser maestros y desempeñarse como tal. No así el resto que demuestran preocupación e interés porque saben de la importancia que tiene la preparación del maestro en la actualidad. Hoy en día el gobierno nacional ha puesto especial interés en la preparación de profesionales de excelencia, especialmente en educación.

**Tabla 15. Es importante seguir capacitándose en temas educativos**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	73,0
No	6	16,2
No contesta	4	10,8
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>Cómo le gustaría recibir la capacitación</b>		
Presencial	18	48,6
Semi presencial	6	16,2
A distancia	5	13,5
Virtual/por Internet	3	8,1
No contesta	5	13,5
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>
<b>Horarios en los que le gustaría recibir la capacitación</b>		
Lunes a viernes	13	35,1
Fines de semana	12	32,4
No contesta	12	32,4
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad



Aguerrondo, I (2004) expresa que cualquiera sea el cambio que se impulse, los docentes siempre son interpelados desde algún lugar, ya sea que se los ubique como ejecutores, mediadores de lo planificado por los expertos o en calidad de protagonistas activos y reflexivos de la transformación.

De los 37 maestros encuestados, 27 de ellos que representan el 73% manifiestan que si es importante seguirse capacitando en temas educativos, mientras tanto que seis que corresponden al 16,2% contestan que no y cuatro con el 10,8% no contestan.

Así también 18 docentes que representan el 48,6% les gustaría recibir la capacitación presencial, seis que son el 16,2% semipresencial, seguido de 5 representando el 13,5% a distancia, 5 maestros equivalentes al mismo porcentaje no contestan y finalmente encontramos a 3 docentes con el 8,1% desean recibir los cursos en forma virtual o por internet.

Al preguntarles sobre el horario en que les gustaría participar a los docentes de los cursos de capacitación, 13 maestros manifiestan que de lunes a viernes que viene a ser el 35,1%, mientras que 12 maestros que representan el 32,4% responden que les gustaría recibir los fines de semana, y con el mismo número y porcentaje no contestan.

A pesar que en las tablas anteriores los maestros no demuestran la más mínima preocupación por su rol. Aquí podemos ver que el maestro se da cuenta que su función tiene que cambiar ya que la misma dinámica de la sociedad lo hace. Para ello es necesario un tipo de formación acorde a la misma sociedad, a las características nuevas y cambiantes que se vive, las mismas que sirven como estímulos para la búsqueda de alternativas pedagógicas que puedan llevarse a cabo en un ambiente sociopolítico propio.

Uno de los grandes científicos que ha aportado enormemente a la educación es Piaget, J (1981) quien manifiesta que las mejores reformas fracasarán si no se dispone de maestros en calidad y número suficientes.

Por lo tanto la capacitación de los maestros es prioritaria si se requiere reformar el sistema educativo y como se menciona anteriormente que con la implantación de la educación decenal, el bachillerato unificado se busca el mejoramiento mismo de la calidad educativa trayendo como consecuencia en el rol del profesor una preparación constante.

**Tabla 16. Temáticas en la que le gustaría capacitarse**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	10	27,0
Teorías del aprendizaje	2	5,4
Valores y educación	4	10,8
Gerencia/Gestión educativa	5	13,5
Psicopedagogía	3	8,1
Métodos y recursos didácticos	6	16,2
Diseño y planificación curricular	6	16,2
Evaluación del aprendizaje	6	16,2
Políticas educativas para la administración	6	16,2
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	10,8
Formación en temas de mi especialidad	12	32,4
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	13,5
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	2,7
No contesta	6	16,2
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico "María Inmaculada"

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

El perfeccionamiento docente es resultado de una revisión y análisis crítico de problemas que presentan en la práctica pedagógica diaria con el objetivo principal de fortalecer y mejorar el desempeño docente. La innovación permanente es parte primordial para hacer frente a crisis que viven algunos planteles educativos y la sociedad en general. Estos cursos deben permitir al maestro adentrarse al proceso de cambio de la educación. Así lo afirma Liston y Zeichner (2003) debe aspirar directamente a educar a docentes capaces de identificar y organizar sus propósitos para seleccionar las estrategias pedagógicas o los medios adecuados para poder llegar al estudiante en su proceso de construir su aprendizaje. Todo docente debe inducir nuevas motivaciones y actitudes profesionales para conseguir la calidad de educación que pretende alcanzar el Gobierno Nacional.

En tal sentido, analizaremos los aspectos más relevantes de la tabla. Así tenemos que doce de los 37 maestros encuestados que representan el 100%, el 32,4% de ellos responden que les gustaría capacitarse en temas referentes a su especialidad, seguido de 10 maestros que representan el 27% en Pedagogía educativa.

Como se evidencia, las necesidades de formación de los docentes aflora en temas de especialidad en la que laboran, pero es necesario recalcar que las especialidades que tiene la institución educativa son tres: Contabilidad, Secretariado y Técnicos en salud, por lo tanto el porcentaje se dispersa; quedando por considerar la Pedagogía Educativa.

Hoy en día la sociedad está sufriendo una transformación constante, es entonces la educación quien facilita la adaptación del ser humano a la misma, por lo tanto la Pedagogía contribuye a formar una educación más eficiente. El progreso de la Pedagogía va a la par con el de la sociedad. Es por ello que actualmente existe un equilibrio en el papel del educando y del educador, el alumno un ente activo y el maestro ante todo un guía.

Dada la importancia de la Pedagogía, los docentes manifiestan profundo interés ya que necesitan ampliar sus conocimientos para estar actualizados con las últimas novedades de la Pedagogía moderna e ir acorde con los requerimientos de los estudiantes.

Es notorio que a los maestros les hace falta la pedagogía dentro del proceso de enseñanza aprendizaje lo que les es difícil llegar a los estudiantes con su materia. La capacitación es necesaria para ayudar a los docentes a mejorar sus prácticas docentes en el aula.

Por lo tanto esta temática será tomada en cuenta para diseñar el curso de formación en el presente trabajo investigativo. Por lo tanto se iniciará procesos que cubran esta demanda para poder contribuir al mejoramiento de la calidad educativa en el plantel.

**Tabla 17. Obstáculos para la no capacitación**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	34	91,9
Altos costos de las cursos o capacitaciones	1	2,7
Falta de información	8	21,6
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	7	18,9
Falta de temas acordes con su preferencia	8	21,6
No es de su interés la capacitación profesional	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

La formación continua comprende políticas y procedimientos planeados para preparar a profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y

habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar. (Martínez, 2002)

Una de las metas en el país es elevar la calidad de enseñanza que se imparte en todos los niveles de educación. Por este motivo, una de las soluciones es la referida a la capacitación de docentes, considerada como uno de los puntos que más pueden sumar para lograr esta meta. Más sin embargo, hay situaciones que obstaculizan que los maestros se capaciten.

Así también lo manifiestan los maestros del colegio investigado, de los 37 que representan el 100%, el 91,9% de ellos indican que no asisten a los cursos de capacitación docente por falta de tiempo, seguido del 21,6% por falta de temas acordes con su preferencia y por falta de información, el 18,9% en cambio responden que falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora no asisten a los cursos de capacitación y solo el 2,7% contesta que no es de su interés la capacitación profesional y altos costos de los cursos.

Los docentes plasman esta opinión debido a que el sueldo que perciben no es suficiente por el aumento de precio de los productos de primera necesidad y las múltiples necesidades que tienen en el hogar hace que busquen otras formas de llevar dinero a su hogar, consecuentemente no les permite asistir a los cursos de capacitación. El horario de trabajo que se tiene hoy en día más las seis horas de curso, también impide realizarlo. Además, las formas de capacitación tienen que ser modificadas para obtener mayor afluencia de maestros y un mejor desempeño del docente. Recordemos que la validez del programa de capacitación depende del grado de motivación y del nivel de preparación del talento humano.

Como dijo una vez Abraham Lincoln; si tengo tres horas para cortar un árbol dedico dos horas en afilar mi hacha.

El tiempo que se invierta en la capacitación de los docentes se verá enormemente reflejado en los estudiantes y en el mejoramiento de la calidad de educación.

**Tabla 18. Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	8	21,6
Falta de cualificación profesional	3	8,1
Necesidades de capacitación continua y permanente	32	86,5
Actualización de leyes y reglamentos	3	8,1
Requerimientos personales	5	13,5
Otros		0,0
No contesta	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>Motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones</b>		
La relación del curso con mi actividad docente	15	40,5
El prestigio del ponente	0	0,0
Obligatoriedad de asistencia	4	10,8
Favorecen mi ascenso profesional	6	16,2
La facilidad de horarios	3	8,1
Lugar donde se realizó el evento	2	5,4
Me gusta capacitarme	18	48,6
Otros.	0	0,0
No contesta	2	5,4
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>
<b>Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación</b>		
Aspectos teóricos	1	2,7
Aspectos Técnicos /Prácticos	7	18,9
Ambos	19	51,4
No contesta	10	27,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

La capacitación docente conduce a plantear algunos interrogantes y reflexiones; ya que ella asume un rol protagónico como forma de solucionar gran parte de los males por los que atraviesa la educación en la actualidad. La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; es por ello que la formación de maestros y maestras en el Ecuador constituye uno de los pilares fundamentales para el logro de este objetivo y es por ello que en los últimos años se imparten cursos de capacitación a los maestros a través del SIPROFE.

Así lo confirma Tedesco (1965:167) “consenso a la hora de reconocer que la mayor autonomía que se dota a los centros escolares y las exigencias más complejas del trabajo

pedagógico destinadas a formar las capacidades que requiere el desempeño en la sociedad demandan mayores niveles de profesionalidad por parte de los educadores”

Ante esto de 37 maestros investigados que equivalen al 100%, el 86,5% de maestros encuestados son conscientes y considera que las necesidades de capacitación continua y permanente son los motivos por los que se imparten los cursos de capacitaciones, mientras que el 21,6% manifiesta por la aparición de nuevas tecnologías.

En cuanto a la asistencia a los cursos, del 100% de docentes investigados el 48,6% responde que asisten a los cursos o capacitaciones porque les gusta mientras que el 40,5% porque tienen relación con la actividad docente y el 16,2% porque les favorecen el ascenso profesional.

Referente a los aspectos que los maestros consideran de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación 19 maestros que representan el 51,4%, responden que son los teóricos, técnicos y prácticos, seguido de 10 maestros con el 27% no contestan, en cambio siete maestros con el 18,9% responden que para ellos es importante los aspectos Técnicos /Prácticos.

De lo analizado se concluye que de una u otra forma los maestros acceden a los cursos de capacitación con el fin de estar actualizados. Además porque la nueva Ley de Educación así lo estipula. Pero fundamentalmente están conscientes de la importancia de su preparación, del bien que hacen a los educandos, a la institución donde laboran, como de la satisfacción que sienten al prepararse, aprender a enseñar y de esta forma mejorar la educación de nuestro país. Los maestros que deseen enseñar y aprender en la actualidad deben estar dispuestos al cambio continuo, al metaprendizaje y a la formación permanente. Los requerimientos del mundo moderno incorporan el cambio como una constante en la producción y difusión de conocimientos en todos los ámbitos de la sociedad. Por lo que demanda de las personas un proceso de formación continua que les permita estar a la vanguardia de las demandas del entorno.

### 3.2 Análisis de la formación

#### 3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla 19. La persona en el contexto formativo

1 es la menor calificación y 5 la máxima

PREGUNTAS	FRECUENCIA																	
	1	%	2	%	3	%	TOTAL (-)		4	%	5	%	No contesta	%	TOTAL (+)		f	TOTAL
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	1	2,7	6	16,2	7	19,9	25	68	5	14	0	0	30	81,1	37	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	1	2,7	5	13,5	6	17,2	19	51	12	32	0	0	31	83,8	37	100
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	1	2,7	13	35,1	14	38,8	21	57	2	5,4	0	0	23	62,2	37	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	1	2,7	12	32,4	13	36,1	19	51	4	11	1	2,7	24	64,9	37	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	0	0	14	37,8	14	37,8	14	38	8	22	1	2,7	23	62,2	37	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

Autora: Yánez Castillo Elvia Piedad.

Tomando en cuenta los datos obtenidos en lo referente a la acciones que realiza el maestro frente al contexto formativo podemos determinar que en la investigación realizada que el 81% de docentes analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, esto permite que la enseñanza que imparten este acorde a las necesidades

actuales de los estudiantes y en general de la sociedad cumpliendo con los objetivos, los contenidos, la metodología y la evaluación propuestos que estos cursos.

Al analizar los factores que determinan el aprendizaje la mayoría de profesores responde que el proceso de enseñanza aprendizaje está marcado por atender de una forma individualizada de los estudiantes teniendo en cuenta ritmo de aprendizaje, su personalidad, y sobre todo mantienen un clima escolar saludable, a juzgar por este elevado porcentaje se puede asumir como un hecho real lo expuesto, esto favorece a que los estudiantes estén motivado a aprender.

Un grupo de 23 docentes manifiestan conocer cuáles son sus deberes y derechos pero 17 desconocen el artículo que presente la LOEI y a pesar de no ser una mayoría esto no permite que los maestros cumplan a cabalidad con su tarea dentro del contexto por desconocimiento provocando que la institución educativa no desarrolle al ritmo deseado.

En lo que se refiere al análisis de los factores que condicionan la calidad de educación se determina que los maestros en su mayoría toman en cuenta estos aspectos y hacen uso correcto de los materiales y recursos que dispone el centro educativo así como también el elemento humano con el que trabajan permite mantener con eficiencia la calidad de la educación.

Como conclusión general en lo referente a este acápite se determina que el 74,84% de docente están logrando que las actividades académicas y de otro orden educativo se desarrollen en relación con el medio físico y social donde se inserta la escuela, las características y demandas del ambiente socio-económico de los educandos y sus familias, su radio de influencia y relación con otras instituciones. Esto permite mantener un adecuado clima escolar y el desarrollo integral de los estudiantes.



### 3.2.2 La organización y la formación.

**Tabla 20. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	5,4
No	17	45,9
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

El Ministerio de Educación tiene como objetivo explicitar lo que debe hacer un directivo competente, por lo tanto propone cuatro estándares de calidad Educativa. De los cuales tenemos los estándares de desempeño profesional directivo compuesto por cuatro dimensiones, de las cuales me referiré solo a la gestión pedagógica, en la misma que los directivos establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal para lo cual deben organizar su formación profesional y la de todo el personal de acuerdo a las necesidades de la institución y el desarrollo integral de los estudiantes.

Las reformas en el sistema educativo afectan notablemente en la vida institucional, haciéndose necesario que los centros educativos sean espacios de democratización y participación promoviendo el desarrollo de capacidades pedagógicas de los maestros para mejorar la calidad de los resultados educativos, el mejoramiento del ambiente y de las condiciones de aprendizaje, a través de la planificación, ejecución y evaluación de programas de capacitación de los docentes dentro de las propios planteles donde laboran. (Mec Ecuador)

Los maestros del Colegio Técnico Fisco Misional María Inmaculada, de 37 que son el 100%, el 45,9% el mayor porcentaje de los encuestados responden que en la institución no se ha propiciado cursos en los dos últimos años, mientras tanto que el 5,4% manifiesta lo contrario.

Una de las necesidades de todo docente es mantenerse al día en relación con las técnicas y procedimientos pedagógicos que potencien el desarrollo del aprendizaje en sus estudiantes. Para satisfacer esta necesidad, en los últimos años han surgido diversas

plataformas educativas para el mejoramiento de la enseñanza por parte de los docentes y de esta manera obtener una educación de calidad.

Toda autoridad de una institución educativa actualmente debe propiciar cursos y/o capacitaciones constantemente dentro del plantel a fin de que los maestros permanezcan actualizados para poder presentarse a los estudiantes y satisfacer sus necesidades de educación de acuerdo a sus intereses, además tomando en cuenta que el proceso de aprendizaje es un poco complejo por la diversidad de personas con las que se trabaja.

**Tabla 21. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	8,1
No	34	91,9
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

La autoridad institucional o líder educativo es quien procura día a día mejorar la calidad de educación y propender a la excelencia del centro educativo, por lo tanto es quien promueve cursos seminarios a fin de que todo su personal docente esté bien capacitado y actualizado, ya que ello traerá como consecuencia mejorar la formación de recursos humanos para que respondan a los nuevos requerimientos del proceso educativo y difusión del progreso científico y técnico, todo ello, a fin de orientar los cambios con creatividad y mejorar la calidad de los procesos en el campo educativo institucional.

En concordancia con la información anterior, de los 37 docentes investigados, el 91,9% manifiesta que no conoce si la institución donde laboran está propiciando algún tipo de curso o seminario, solamente un 8,1% indica que si conoce, tal vez porque son parte del grupo de directivos del plantel.

Como se menciona al inicio de este trabajo, el gestor educativo es quien debe buscar el pleno desarrollo profesional de los docentes, y propiciar cursos de formación lo está logrando, además de conseguir los objetivos de su institución educativa.

**Tabla 22. Los cursos se realizan en función de:**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	3	8,1
Necesidades de actualización curricular	4	10,8
Leyes y reglamentos	0	0,0
Asignaturas que usted imparte	1	2,7
Reforma curricular	0	0,0
Planificación y Programación curricular	24	64,9
Otros	0	0,0
No contesta	5	13,5
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

La Reforma Curricular vigente en el país desde 1996 fue motivo de seguimiento y evaluación por parte del Ministerio de Educación, especialmente en su implementación en el aula, a través de la evaluación a los niños y niñas de la Educación Básica, inicialmente con las pruebas “Aprendo” y posteriormente con las pruebas “Ser”; siendo los resultados muy poco halagadores. Ante tales resultados el Ministerio de Educación propuso una Nueva Reforma a la educación básica a través del programa de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, que entra en vigencia en el año 2010; y que presenta cambios sustanciales con respecto a la anterior Reforma; cambios que deben ser conocidos por los profesores; con el fin de cumplir con los objetivos y metas del Ministerio, que se resume en alcanzar calidad en la educación.

Es por ello que al preguntarles a los 37 docentes investigados ¿los cursos que se realizan en función de qué se los ejecuta?, el 64,9% indica que es en función de la planificación y programación curricular; el 10,8% manifiesta que es en base a las necesidades de actualización curricular, un 13,5% no contesta, el 8,10% menciona que es sobre las áreas del conocimiento y el 2,7% indica que es función de las asignaturas que imparte.

Toda planificación que se lo realiza al inicio de año escolar en cualquier establecimiento es con el fin de llevar a su feliz cumplimiento, además porque se realiza un seguimiento y evaluación de todas las actividades planificadas, motivo por el cual los maestros manifiestan que los cursos se realizan en función de la planificación y programación curricular porque esta permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos.

**Tabla 23. Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0,0
Casi siempre	2	5,4
A veces	17	45,9
Rara vez	17	45,9
Nunca	0	0,0
No contesta	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico "María Inmaculada"

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

Los gerentes educativos son los responsables de fortalecer los servicios y calidad educativa mediante Programas de Formación Permanente, en los que fomente la participación del profesorado promoviendo el diseño y ejecución de actividades de acuerdo a las prioridades y políticas institucionales y del Estado.

Como se observa, al preguntarles a los 37 docentes investigados si los directivos la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 45,9% responde que a veces o rara vez, el 5,4% manifiesta que es casi siempre y el 2,7% no responde.

De la información recabada se deduce que los directivos del Colegio Técnico Fisco Misional "María Inmaculada" muy poco se preocupa porque el personal docente se

capacite de manera continua, dejando de considerar o darle importancia a la cuestión de la formación docente. Esto debido a los múltiples proyectos que ejecutan la institución y documentación que lleva a diario para alcanzar y mantenerse con estándares de calidad que le permiten situarse entre los primeros puestos de los colegios técnicos y por el trabajo que exige hoy a los maestros el Ministerio de Educación.

**Tabla 24. La organización y la formación**

1 es la menor calificación y 5 la máxima

PREGUNTAS	FRECUENCIA																	
	1	%	2	%	3	%	TOTAL -		4	%	5	%	NO	%	TOTAL +		f	TOTAL
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	0	0	10	27	10	27	19	51,4	8	21,6	0	0	27	73	37	100
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	2	5,41	9	24,3	11	29,7	18	48,6	7	18,9	1	2,7	26	70,2	37	100
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	3	8,11	19	51,4	22	59,5	13	35,1	2	5,41	0	0	15	40,5	37	100
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	5	13,5	4	10,8	9	24,3	25	67,6	3	8,11	0	0	28	75,7	37	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	17	45,9	9	24,3	26	70,2	8	21,6	3	8,11	0	0	11	29,7	37	100
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	5,41	1	2,7	19	51,4	22	59,5	14	37,8	1	2,7	0	0	15	40,5	37	100

La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, diferentes étnicas del país	0	0	3	8,11	5	13,5	8	21,6	27	73	2	5,41	0	0	29	78,4	37	100
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje.	0	0	3	8,11	5	13,5	8	21,6	15	40,5	14	37,8	0	0	29	78,3	37	100
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	8	21,6	8	21,6	20	54,1	9	24,3	0	0	29	78,4	37	100
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	2,7	1	2,7	17	45,9	19	51,3	14	37,8	3	8,11	1	2,7	18	48,6	37	100
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	2,7	3	8,11	13	35,1	17	45,9	15	40,5	5	13,5	0	0	20	54	37	100
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	5	13,5	9	24,3	14	37,8	21	56,8	1	2,7	1	2,7	23	62,2	37	100
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	2	5,41	12	32,4	14	37,8	19	51,4	4	10,8	0	0	23	62,2	37	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico "María Inmaculada"

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

La organización y la formación en la institución educativa estudiada refleja una categoría de muy buen puesto que está dentro del esquema evaluativo con 60.90 %. Esto demuestra que la mayoría de encuestados tienen conocimientos de cómo influye esta organización en el quehacer educativo.

Sin embargo dentro de los aspectos encuestados la mayoría de docentes que representan el 59,5 % desconocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa esto se debe a la poca

información que brindan los administradores escolares produciendo una descoordinación en las actividades académicas.

Además los docentes no plantean, ejecutan y hacen el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes) esto se lo determina porque el 70,2 % de los investigados así lo manifiestan. Considerando que la educación actual requiere de una planificación adecuada esto no posibilita que el proceso de enseñanza aprendizaje tenga nuevas tecnologías para el desarrollo integral de los educandos.

Al preguntarles por la formación en TIC un 59,5% manifiesta que no han recibido una preparación adecuada en lo referente a este tema y esto no les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes.

### 3.2.3 La tarea educativa.

**Tabla 25. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	94,6
No	2	5,4
No contesta	0	0,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

El Colegio seleccionado para el presente trabajo de investigación, como se ha indicado es un colegio técnico y en tal sentido está dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización. (LOEI, 2012)

Los maestros que laboran en este plantel, en un 94,6% imparten materias que tienen relación con su formación profesional, solamente un 5,4% no lo hace.

De ahí que haciendo relación con los títulos que poseen cada docente que como ya se ha analizado en su gran número no tienen relación con el campo educativo, se deduce que los maestros tienen experiencia en la materia que imparten.

**Tabla 26. Años de Bachillerato en los que imparte la asignatura**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
1º	11	29,7
2º	18	48,64
3º	8	21,6
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior. En la ley ecuatoriana de antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive. Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”.

En el Colegio Técnico María Inmaculada los docentes investigados trabajan distribuidos en los tres años de bachillerato de la siguiente manera: el 48,64% lo hace en el segundo año, el 29,7% en el primer año y el 21,6% en tercer año.

De esta manera en el Colegio investigado se acoge la nueva organización del sistema educativo ecuatoriano y según la demanda estudiantil distribuye a los docentes, además porque son maestros de diferentes especialidades técnicas y los estudiantes requieren de esta preparación para su mejor desenvolvimiento en el campo laboral y profesional.



Tabla 27. Años de servicio docente

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5 años	12	32,4
6 - 10 años	25	67,6
11 - 15 años	0	0,0
16 - 20 años	0	0,0
21 - 25 años	0	0,0
26 a 30 años	0	0,0
31 a 35 años	0	0,0
36 a 40 años	0	0,0
Más de 41 años	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico "María Inmaculada"

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

Los datos presentados y recabados de la encuesta a los 37 docentes del Colegio Técnico Fisco Misional María Inmaculada, evidencian que 25 docentes que corresponden al 67,6% tienen entre 6 y 10 años de servicio docente y 12 que es el 32,4% tienen entre 0 y 5 años.

De dicha información se concluye que la población del colegio seleccionado es joven, cuya antigüedad está concentrada en las categorías menores del escalafón lo que hace muy probable que el prestigio que implica el desempeño académico sea atribuido por la antigüedad. A menor antigüedad, mayor desempeño profesional y apertura al cambio. El personal joven posee el talento y la inteligencia para estimular la innovación, son los principales impulsores a nuevos retos que la sociedad exige.

**Tabla 28. La tarea educativa**  
**1 es la menor calificación y 5 la máxima**

PREGUNTAS	FRECUENCIA																	
	1	%	2	%	3	%	TOTAL(-)		4	%	5	%	No	%	TOTAL L(+)		%	Total
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	5	13,5	13	35,1	18	48,6	17	45,9	2	5,4	0	0	19	51,3	37	99,9
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	2,7	11	29,7	12	32,4	25	67,6	0	0	0	0	25	67,6	37	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	7	18,9	18	48,6	25	67,5	12	32,4	0	0	0	0	12	32,4	37	99,9
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	14	37,8	14	37,8	19	51,4	4	10,8	0	0	23	62,2	37	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	2	5,4	12	32,4	14	37,8	20	54,1	3	8,1	0	0	23	62,2	37	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	4	10,8	9	24,3	13	35,1	23	62,2	1	2,7	0	0	24	64,9	37	100
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	3	8,1	11	29,7	14	37,8	21	56,8	2	5,4	0	0	23	62,2	37	100
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	7	18,9	7	18,9	19	51,4	11	29,7	0	0	30	81,1	37	100
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución	0	0	1	2,7	8	21,6	9	24,3	19	51,4	9	24,3	0	0	28	75,7	37	100
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	9	24,3	9	24,3	15	40,5	13	35,1	0	0	28	75,6	37	99,9
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	5	13,5	5	13,5	14	37,8	17	45,9	1	2,7	32	86,4	37	99,9
Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	1	2,7	9	24,3	10	27	15	40,5	11	29,7	1	2,7	27	72,9	37	99,9
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de	0	0	3	8,1	12	32,4	15	40,5	14	37,8	8	21,6	0	0	22	59,4	37	99,9

desarrollo-)																		
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	2,7	4	10,8	12	32,4	45,9	12	32,4	8	21,6	0	0	0	54	37	99,9	
Realiza la planificación macro y micro-curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	4	11	3	8,1	7	19,1	18	48,6	12	32,4	0	0	30	81	37	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	8	21,6	8	21,6	19	51,4	10	27	0	0	29	78,4	37	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	4	10,8	4	10,8	20	54,1	12	32,4	1	2,7	33	89,2	37	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	0	0	5	13,5	5	13,5	27	73	4	10,8	1	2,7	32	86,5	37	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	9	0	0	13	35,1	13	44,1	20	54,1	3	8,1	1	2,7	24	64,9	37	109
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	0	0	12	32,4	12	32,4	20	54,1	5	13,5	0	0	25	67,6	37	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	3	8,1	8	21,6	11	29,7	17	45,9	9	24,3	0	0	26	70,2	37	99,9
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	2	5,4	4	10,8	6	16,2	27	73	3	8,1	1	2,7	31	83,8	37	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	9	24,3	9	24,3	20	54,1	7	18,9	1	2,7	28	75,7	37	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	7	18,9	7	18,9	26	70,3	4	10,8	0	0	30	81,1	37	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	2	5,4	2	5,4	33	89,2	2	5,4	0	0	35	94,6	37	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	4	10,8	4	10,8	28	75,7	5	13,5	0	0	33	89,2	37	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico "María Inmaculada"

Autora: Yáñez Castillo Elvia Piedad

Díez Hochleitner (1998) manifiesta que se debe propiciar y desarrollar una participación activa de los docentes en el diseño de nuevas metas educativas, desarrollo curricular,

diseño de la organización escolar, planes de formación profesional, desarrollo de una nueva pedagogía, implementación de la tecnología, materiales educativos y especialmente participar en la evaluación de resultados y rendimientos.

La Tarea Educativa está considerada en el rango del 71,93 %. Partiendo de estos resultados podemos tener en cuenta el desarrollo laboral de los encuestados como acertados debido al positivismo con el que estos analizan su situación educativa para con sus estudiantes. El cumplimiento del currículo por ende llega a obtener altos niveles según la encuesta anterior pues la atención de los docentes se basa en el seguimiento de los proyectos de las tres ramas social, cultural y educativa. Tienen en cuenta su expresión oral y escrita ayudándolos y orientando a los estudiantes, consideran que su formación profesional les sirve a los estudiantes así como ayuda en su orientación en cuanto a la toma de experiencias a través de conocimientos y experiencias anteriores. Logran la identificación de los estudiantes mayormente capacitados así como colaboran con aquellos que no han logrado niveles que los sitúen en la media, siempre teniendo en cuenta la relación directa del estudiante con el aprendizaje y su construcción.

En el aspecto que han tenido un porcentaje alto porcentaje negativo es en lo referente al conocimiento de las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente debido al poco acceso que los maestros tienen para trabajar con las Tics esto incide notablemente en la forma en que el maestro imparte sus clases notándose una deficiencia al momento de utilizar las herramientas modernas para el proceso de inter aprendizaje.

### 3.3 Los cursos de formación

**Tabla 29. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2,7
2	2	5,4
3	4	10,8
4	5	13,5
5	1	2,7
Ninguno	24	64,9
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

En el Ecuador la capacitación docente es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG's e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor. (Diario EL COMERCIO, 2011)

En tal sentido en los últimos tres años desde el Gobierno Nacional se han impulsado una serie de cursos de formación dirigido a todos los docentes a través del Programa SI PROFE, más sin embargo, se evidencia en un grupo considerable de docentes el desinterés por inscribirse y asistir a estos cursos.

Tal es el caso de los 37 docentes del Colegio investigado, quienes al preguntarles acerca del número de cursos a los que han asistido en los dos últimos años, respondieron de la siguiente manera: el 64,9% respondió que no han asistido a ningún curso de capacitación, el 13,5% indica que han asistido a cuatro cursos, el 10,8% ha asistido a tres, el 5,4% han asistido a dos y el 2,7% ha asistido solamente a un curso.

Totalizando el número de docentes que han asistido a algún curso en los dos últimos años, se nota que solamente 13 docentes si se interesan por asistir a los cursos, la mayoría no, las razones son varias y como se analizó anteriormente se debe a que no disponen de tiempo por dedicarse a otras actividades fuera de las horas clase, no sienten la necesidad de actualizarse, los horarios no son flexibles, porque no tienen una motivación que les permita asistir a estos cursos, tal vez por falta de organización en sus hogares y coraje, porque en realidad, son fuertes por las horas de trabajo en la tarde en las que se realizan los cursos o los fines de semana. Pero sin tomar en cuenta que el Estado es quien auspicia los cursos, por lo tanto son gratuitos.

Tabla 30. Total de horas de capacitación

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
0 a 25 horas	1	2,7
26 a 50 horas	2	5,4
51 a 75 horas	0	0,0
76 a 100 horas	3	8,1
Más de 100 horas	7	18,9
No contesta	24	64,9
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>Qué institución auspició el último curso</b>		
El gobierno	9	24,3
La Institución donde labora	1	2,7
Beca	0	0,0
Por cuenta propia	3	8,1
No contesta	24	64,9
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico “María Inmaculada”

**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

El Ministerio de Educación, a través del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe), pone a disposición de los maestros y maestras del país nuevos cursos de capacitación que buscan afianzar la calidad del sistema educativo y la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.

En el caso de los 37 maestros encuestados, el 18,9% tienen un total de más de 100 horas de capacitación, seguido del 8,1% que tiene de 76 a 100 horas, el 5,4% con 26 a 50 horas, y el 2,7% con un total de 0 a 25 horas de capacitación. Además, al preguntarles sobre qué institución auspició el último curso, los investigados respondieron así: el 24,3% manifiesta que fue el Gobierno, el 8,1% indica que por cuenta propia y el 2,7% manifiesta que la institución donde labora ha auspiciado su último curso de capacitación docente.

Se concluye entonces que el Ministerio de Educación trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país, como parte de la política siete del Plan Decenal de Educación, que promueve la revalorización de la profesión docente, el desarrollo profesional y condiciones de trabajo y calidad de vida, más

sin embargo está en los docentes acogerlos y acumular mayor número de horas de capacitación que sin lugar a dudas representará mayor competencia profesional.

**Tabla 31. La persona en el contexto formativo**

1 es la menor calificación y 5 la máxima

PREGUNTAS	FRECUENCIA														TOTAL			
	1	%	2	%	3	%	TOTAL	4	%	5	%	No contesta	%	TOTAL	f	%		
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	1	2,7	6	16,2	7	19,9	25	67,6	5	13,5	0	0	30	81,1	37	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	1	2,7	5	13,5	6	17,2	19	51,4	12	32,4	0	0	31	83,8	37	100
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	1	2,7	13	35,1	14	38,8	21	56,8	2	5,41	0	0	23	62,2	37	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	1	2,7	12	32,4	13	36,1	19	51,4	4	10,8	1	2,7	24	64,9	37	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	0	0	14	37,8	14	37,8	14	37,8	8	21,6	1	2,7	23	62,2	37	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Técnico "María Inmaculada"

**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

La Tarea Educativa está considerada en el rango del 71,93 %. Partiendo de estos resultados podemos tener en cuenta el desarrollo laboral de los encuestados como acertados debido al positivismo con el que estos analizan su situación educativa para con sus estudiantes. El cumplimiento del currículo por ende llega a obtener altos niveles

según la encuesta anterior pues la atención de los docentes se basa en el seguimiento de los proyectos de las tres ramas social, cultural y educativa. Tienen en cuenta su expresión oral y escrita ayudándolos y orientando a los estudiantes, consideran que su formación profesional les sirve a los estudiantes así como ayuda en su orientación en cuanto a la toma de experiencias a través de conocimientos y experiencias anteriores. Logran la identificación de los estudiantes mayormente capacitados así como colaboran con aquellos que no han logrado niveles que los sitúen en la media, siempre teniendo en cuenta la relación directa del estudiante con el aprendizaje y su construcción.

En el aspecto que han tenido un porcentaje alto porcentaje negativo es en lo referente al conocimiento de las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente debido al poco acceso que los maestros tienen para trabajar con las Tics esto incide notablemente en la forma en que el maestro imparte sus clases notándose una deficiencia al momento de utilizar las herramientas modernas para el proceso de inter aprendizaje.



## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE**

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación y con el fin de conocer las **necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador** a través de los estudiantes de **Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo** se aplicó una encuesta, en la que se considera seis aspectos: datos institucionales, información general del investigado, formación del docente, cursos y capacitaciones, información respecto a la institución educativa y todo lo relacionado a la práctica pedagógica.

A continuación se detalla la temática con mayor prioridad de ser tratada.

**a. Temáticas en las que a los docentes les gustaría capacitarse:**

- ✓ Pedagogía educativa con un 27%.

Después de concluir con el proceso de aplicación a los treinta y siete maestros del colegio Técnico “María Inmaculada” de la ciudad de Archidona, provincia Napo, con el respectivo análisis de datos y estableciendo conclusiones, surge la necesidad de plantear como propuesta un curso de: Pedagogía Constructivista como programa de mejoramiento para el docente.

La educación exige cambios y se ha propuesto desde hace décadas y aun siglos realizarlos, sin embargo se ha probado ser un campo enormemente resistente a ello y, curiosamente, al aprendizaje. Es probable que a pesar de que busquemos todos los días la mayor efectividad para que en las clases el aprendizaje de los estudiantes se aplique las mejores prácticas pedagógicas y curriculares, en la realidad, las decisiones que se toma generalmente están basadas en los ideales y experiencias previas sobre el aprendizaje y las disciplinas. El cambio se da cuando empezamos por nosotros mismos y en el aula, por ello, se hace necesario conocer la forma de como la investigación ha logrado describir el aprendizaje humano. Esto, sumado a la comprensión de las problemáticas a las que se enfrentan las personas en sus contextos y el ser humano como especie en su planeta, se debe proveer las bases para la construcción de formas más efectivas de manejar las disciplinas académicas y de ayudas a los niños, niñas y jóvenes a preparar para actuar en la vida real.

El Ministerio de Educación y Cultura garantiza el derecho a la educación con el fin de que la misma se oriente en el marco del Buen Vivir, por ello, a través de la presente

investigación se ha determinado que el docente manifiesta el deseo de capacitación especialmente en Pedagogía lo que nos permite plantear la presente propuesta:

#### **4.1 Tema del curso**

**CURSO DE FORMACIÓN EN “PEDAGOGÍA CONSTRUCTIVISTA DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO TÉCNICO “MARÍA INMACULADA” DEL CANTÓN ARCHIDONA, PROVINCIA NAPO”**

#### **4.2 Modalidad de estudios**

La modalidad de estudios será presencial, los días lunes y miércoles de 13:30 a 17:30.

#### **4.3 Objetivos**

##### **4.3.1 General.**

Promover el desarrollo de una práctica profesional con observancia de una Pedagogía Constructivista con los docentes de bachillerato del colegio Técnico “María Inmaculada” del cantón Archidona, provincia Napo.

##### **4.3.2 Objetivos específicos**

- ✓ Conocer las características de un buen proceso de aprendizaje para obtener un verdadero cambio pedagógico.
  
- ✓ Adquirir conocimientos de Pedagogía Constructivista que permitan mejorar el desempeño docente dentro del aula.

#### **4.4 Dirigido a:**

Docentes del Colegio: Técnico “María Inmaculada” de la ciudad de Archidona, provincia Napo.

##### **4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.**

Este curso está dirigido a docentes que poseen más de cinco años de experiencia o a su vez posean título de tercer nivel en Educación. Así tenemos cuatro maestros con título de

Técnico en Electrónica, Sistemas, Ciencias Administrativas y un Tecnólogo Superior en Recursos Renovables, treinta y tres con título de licenciados en Ciencias de la Educación.

#### 4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los requisitos para participar del presente curso son:

- ✓ Inscripción al curso en la Secretaría del Colegio: Sra. Regalado María
- ✓ Copia de documentos personales.
- ✓ Certificación de trabajo en la Institución.

#### 4.5 Breve descripción del curso

El Ministerio de Educación y Cultura, La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación y en coordinación con los estudiantes de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo se ha programado el presente Curso.

Este comprende un módulo con dieciocho sesiones de trabajo; cada una, con sus respectivos objetivos, contenidos, ejercicios de aplicación, reflexiones para el docente y anexos.

Si la educación exige cambios, es compromiso de los/las docentes mejorar la práctica pedagógica; por ello, el presente curso pretende sensibilizar, promover, incentivar y aplicar diferentes estrategias metodológicas en la socialización de “**PEDAGOGÍA CONSTRUCTIVISTA**” lo que favorece la práctica diaria, convirtiéndose en el soporte disciplinar académico.

##### 4.5.1 Contenido del curso.

#### SESIONES DE TRABAJO DEL MÓDULO

SESIÓN N°	PEDAGOGÍA CONSTRUCTIVISTA
1	Concepciones sobre disciplina.
2	Planeación pedagógica.
3	Razones que motivan el aprendizaje.
4	Características de un buen proceso de aprendizaje.
5	Formas tradicionales de orientar el aprendizaje con los actuales.
6	Ambientes de aprendizaje.
7 y 8	Principios constructivistas.

<b>9</b>	Desempeño auténtico.
<b>10</b>	Planeación pedagógica por medio de la realización de desempeños auténticos.
<b>11 y 12</b>	Desempeños auténticos principales del currículo.
<b>13</b>	Grandes desempeños auténticos.
<b>14</b>	Diseño de ambientes de aprendizaje para planear con grandes desempeños auténticos.
<b>15 a 18</b>	Práctica de los desempeños auténticos planeados.

#### 4.5.2 Descripción del currículo Vitae del tutor que dictará el curso.

##### CURRICULUM VITAE

##### Datos generales

##### Datos personales:



Nombres: Zahadia Idalmi  
 Apellidos: Chávez Acosta  
 Nacionalidad: ecuatoriana  
 Estado civil: viuda  
 Cedula de identidad: 150020945-5

##### Acreditaciones.

- ✓ Maestría en Desarrollo de la Inteligencia y Educación.
- ✓ Especialidad en Desarrollo de la Inteligencia.
- ✓ Diplomado en Pedagogía Innovadora.

- ✓ Licenciada en Ciencias de la Educación: especialidad Actividades Prácticas.
- ✓ Profesora de Segunda Enseñanza: especialidad Actividades Prácticas.
- ✓ Profesora en Educación Primaria.
- ✓ Bachiller en Ciencias de la Educación.
- ✓ Bachiller en Humanidades Modernas.
- ✓ Maestra en la rama de Artesanal de Belleza.

### **Documentos académicos.**

#### **Certificados**

- ✓ Instructora del Curso de Pedagogía y Didáctica 6° edición en Tena.
- ✓ Instructora del Curso de Pedagogía y Didáctica 5° edición en Tena y Archidona.
- ✓ Actualización Curricular en el área de lengua y literatura de 2° a 7° año de EGB.
- ✓ Actualización Curricular del área de matemática de 2° a 7° año de EGB.
- ✓ Seminario Taller de Incidencia de las Mujeres en la Práctica Política y Procedimiento Parlamentario.
- ✓ seminario taller de capacitación sobre la Reforma Curricular para los primeros años de la Educación Básica.
- ✓ Participación al VII Congreso Mundial de la Familia en Milán 2012.
- ✓ Participación al Congreso Nacional Misionero en Latacunga.
- ✓ Por haber asistido a las Jornadas Pedagógicas.
- ✓ Seminario taller de capacitación sobre análisis y estrategias de educación para la salud y manejo de láminas y guías didácticas para el nivel primario.
- ✓ Curso de Información Técnico-pedagógicas.
- ✓ Educación ambiental.
- ✓ Escuela para padres.
- ✓ Curso básico de capacitación en Cooperativismo.
- ✓ Seminario taller sobre liderazgo educativo.
- ✓ Primer curso técnico profesional de música.
- ✓ Otras certificaciones.

## Diplomas

- ✓ Mejor Egresada.
- ✓ Mejoramiento Docente en el área de Educación Física.
- ✓ Evaluación del Aprendizaje.
- ✓ instructora de coros.
- ✓ Comercio y Administración.
- ✓ Triunfador en el segundo festival de música navideña, modalidad coros.

## Experiencia laboral.

- ✓ Dirección de Pastaza desde 01/11/80 hasta 27/11/84
- ✓ Distrito Educativo Intercultural y Bilingüe de Napo desde 28/11/84 y continuo.
- ✓ Experiencia docente 33 años en el nivel primario.

## Referencias personales.

Dirección: Barrio Eloy Alfaro, avenida 15 de noviembre y calle Ambato s/n

Teléfonos: 062846744

Domicilio: 0992505174 celulares

Correos: zahadiachavez@hotmail.com

[zahadiachavez@yahoo.es](mailto:zahadiachavez@yahoo.es)

### 4.5.3 Metodología.

- ✓ Se utilizará el texto del MEC en el desarrollo de 15 sesiones del Curso de “PEDAGOGÍA CONSTRUCTIVISTA” y se aplicará métodos: Inductivo–Deductivo y Deductivo – Inductivo.
- ✓ Se utilizará las siguientes técnicas activas en el desarrollo de las actividades como:
  - E.R.C.A. (Experiencia, Reflexión, Conceptualización, Aplicación)
  - Formación grupal
  - Observación
  - Desempeño de roles.
  - Exposición.
  - Planificaciones Pedagógicas
  - Lluvia de ideas
  - Lectura exegética.

- ✓ El instructor adoptará una posición de guía, no de transmisor de conocimientos para que el docente vaya construyendo sus comprensiones de los conceptos de aprendizaje que interesan y vayan creando formas de plasmarlos en la práctica de sus clases.
- ✓ Se generará nuevas preguntas para promover en los participantes su reflexión y la construcción de sus propias comprensiones.
- ✓ No se dará explicaciones de conceptos o términos; se promoverá su análisis por parte de los participantes y se pedirá ejemplos concretos de su significado y su aplicación.
- ✓ Se estimulará y si es necesario exigirá el trabajo colaborativo en pequeños grupos y la reflexión de su importancia.
- ✓ Se utilizará matrices de evaluaciones según orientaciones dadas en el texto.
- ✓ Se elaborará el informe respectivo de calificaciones y actividades para sustentación del trabajo desarrollado.
- ✓ Se utilizará documentos de apoyo en los anexos del texto con las siguientes temáticas:
  - Una oportunidad de integración entre la Educación Formal e Informal.
  - La enseñanza para la comprensión: ¿cómo ir de lo salvaje a lo domesticado?
  - John Dewey y la Pedagogía Progresista.
  - La Escuela Decroly de Bruselas
  - María Montessori: El método de la Pedagogía Científica
  - ¿Qué es la construcción del conocimiento?
  - Concepciones y prácticas
  - Desempeño Auténtico en Educación
  - Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo.
  - La Escuela Waldorf: un ejemplo de participación.
  - Alexander S. Neill y las pedagogías antiautoritarias.
  - Paulo Freire y la Educación Liberadora
  - Currículo conectado Español – Inglés

#### **4.5.4 Evaluación.**

El texto incluye su propio sistema de evaluación formativa, que es parte integral del proceso de aprendizaje de los participantes y en el cual también tiene roles de autoevaluación y evaluar a otros. La evaluación se lleva a cabo por medio de matrices de criterio de observación, que conocerá el docente participante desde el principio del curso para que entienda cómo se juzgarán sus avances. Se evaluará los siguientes desempeños:



- ✓ Trabajo en colaboración durante las sesiones del curso (promedio de la coevaluación del trabajo de los grupos en clase y de la instructora)
- ✓ Reflexiones acerca de cada sesión en el “Diario de notas y reflexiones”
- ✓ Una planeación pedagógica y su puesta en práctica.
- ✓ Manejo de conceptos (con una prueba de salida)

El curso se evaluará con una nota numérica final entre 1 y 10. El promedio de las notas de los cuatro primeros desempeños tendrá un valor del 40% de la nota final del curso y la calificación del último desempeño tendrá un valor del 60% restante. La evaluación de los cuatro desempeños se lleva a cabo de la siguiente manera:

## MATRIZ DE CRITERIO DE CALIDAD DEL TRABAJO EN CLASE

Fecha: \_\_\_\_\_

Grupo: \_\_\_\_\_

P= participante Valores: **Nada: 0 – Mal: 2 - Regular: 4 – Bien: 6 – Muy Bien: 8 – Excelente: 10**

	P1:	P2:	P3:	P4:
<b>Lecturas y experiencia</b>				
El docente aporta a la discusión su comprensión de las lecturas realizadas.				
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su experiencia de vida.				
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su labor como docente.				
<b>Formas de discutir</b>				
El docente expone en detalle su pensamiento.				
El docente ilustra lo que dice con ejemplos específicos.				
El docente se interesa por lo que dicen otros y lo valora.				
El docente compara lo que otros dicen con lo suyo.				
El docente es capaz de aceptar e incorporar ideas de otros a su pensamiento.				
El docente ayuda a organizar la discusión y generar acuerdos.				
<b>Planeación pedagógica</b>				
El docente aporta ideas a la planeación.				
El docente utiliza lo tratado en el curso en sus aportes				
<b>Actitud general</b>				
El docente demuestra disposición hacia el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas.				
El docente valora y demuestra motivación hacia el aprendizaje con otros.				

Fuente: Curso de Pedagogía y Didáctica.

Autora: Ministerio de Educación del Ecuador.

## MATRIZ PARA AUTO Y COEVALUACIÓN DE TRABAJO EN COLABORACIÓN

Fecha: \_\_\_\_\_

Grupo: \_\_\_\_\_

P= participante Valores: **Nada: 0 – Mal: 2 - Regular: 4 – Bien: 6 – Muy Bien: 8 – Excelente: 10**

	P1:	P2:	P3:	P4:
<b>Lecturas y experiencia</b>				
El docente aporta a la discusión su comprensión de las lecturas realizadas.				
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su experiencia de vida.				
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su labor como docente.				
<b>Formas de discutir</b>				
El docente expone en detalle su pensamiento.				
El docente ilustra lo que dice con ejemplos específicos.				
El docente se interesa por lo que dicen otros y lo valora.				
El docente compara lo que otros dicen con lo suyo.				
El docente es capaz de aceptar e incorporar ideas de otros a su pensamiento.				
El docente ayuda a organizar la discusión y generar acuerdos.				
<b>Planeación pedagógica</b>				
El docente aporta ideas a la planeación.				
El docente utiliza lo tratado en el curso en sus aportes				
<b>Actitud general</b>				
El docente demuestra disposición hacia el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas.				
El docente valora y demuestra motivación hacia el aprendizaje con otros.				

**Fuente:** Curso de Pedagogía y Didáctica.

**Autora:** Ministerio de Educación del Ecuador.

## MATRIZ PARA AUTO Y COEVALUACIÓN DE TRABAJO EN COLABORACIÓN

Fecha: \_\_\_\_\_ Grupo: \_\_\_\_\_

P= participante Valores: **Nada: 0 – Mal: 2 - Regular: 4 – Bien: 6 – Muy Bien: 8 – Excelente: 10**

	P1:	P2:	P3:	P4:
<b>Lecturas y experiencia</b>				
El docente aporta a la discusión su comprensión de las lecturas realizadas.				
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su experiencia de vida.				
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su labor como docente.				
<b>Formas de discutir</b>				
El docente expone en detalle su pensamiento.				
El docente ilustra lo que dice con ejemplos específicos.				
El docente se interesa por lo que dicen otros y lo valora.				
El docente compara lo que otros dicen con lo suyo.				
El docente es capaz de aceptar e incorporar ideas de otros a su pensamiento.				
El docente ayuda a organizar la discusión y generar acuerdos.				
<b>Planeación pedagógica</b>				
El docente aporta ideas a la planeación.				
El docente utiliza lo tratado en el curso en sus aportes				
<b>Actitud general</b>				
El docente demuestra disposición hacia el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas.				
El docente valora y demuestra motivación hacia el aprendizaje con otros.				

**Fuente:** Curso de Pedagogía y Didáctica.

**Autora:** Ministerio de Educación del Ecuador.

## MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE REFLEXIONES

Fecha: \_\_\_\_\_

Grupo: \_\_\_\_\_

Valores: **Nada: 0 – Mal: 2 - Regular: 4 – Bien: 6 – Muy Bien: 8 – Excelente: 10**

Profundidad	Valor
El docente expone en detalle su pensamiento.	
El docente ilustra lo que dice con ejemplos de su experiencia.	
El docente expresa los sentimientos y emociones que asocia a lo que se discute.	
El docente analiza permanentemente lo que aprende y cómo lo aprende	
El docente analiza y usa lo que aprende de otros compañeros.	
Apropiación de los conceptos del curso	
Las reflexiones evidencian la diferencia entre las concepciones y prácticas tradicionales y las constructivistas.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las reflexiones reflejan la apropiación de los principios constructivistas:</li> <li>✓ Proceso.</li> <li>✓ Necesidad de experiencia.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aprendizaje previo.</li> <li>✓ Aprendizaje en colaboración.</li> </ul>	
El diario refleja la apropiación de los desempeños auténticos: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vida real.</li> <li>✓ Proceso intelectual de gente común.</li> <li>✓ Proceso intelectual profesional.</li> <li>✓ Conectado con conocimiento previo.</li> </ul>	
El diario refleja la importancia de integrar aprendizajes de diferentes disciplinas en la educación.	
El diario refleja la importancia de adecuar los propósitos de aprendizaje a las necesidades contextuales y mundiales.	
Proceso de cambio en concepciones y prácticas	
Las reflexiones reflejan aceptación y apropiación de la necesidad de cambiar concepciones y prácticas pedagógicas.	
Las reflexiones indican cambios específicos que van ocurriendo en las concepciones y prácticas del docente y contiene ejemplos específicos de ellos.	

**Fuente:** Curso de Pedagogía y Didáctica.

**Autora:** Ministerio de Educación del Ecuador.

## MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN PEDAGÓGICA

Fecha: \_\_\_\_\_ Grupo: \_\_\_\_\_

Valores: **Nada: 0 – Mal: 2 - Regular: 4 – Bien: 6 – Muy Bien: 8 – Excelente: 10**

<b>Uso de lo tratado en el curso</b>	<b>Valor</b>
Son claros los propósitos disciplinares que se persiguen.	
Se desarrollan desempeños auténticos.	
Los desempeños parten de la experiencia de los aprendices.	
Los desempeños y los aprendizajes que se persiguen son relevantes en el contexto de los aprendices.	
Se permite un tiempo prudencial para que quienes aprenden construyan su aprendizaje (proceso).	
Los aprendices trabajan en colaboración para aprender.	
La planeación integra aprendizajes de diferentes disciplinas.	
<b>Secuencia lógica de actividades</b>	
Hay grandes desempeños y desempeños más específicos que llevan a ellos.	
El orden en que están organizados los desempeños es lógico y se presta para el paso natural de uno a otro.	
<b>Puesta en práctica</b>	
Lo puesto en práctica corresponde a lo planeado.	
Se maneja la situación y sus participantes como en una verdadera clase.	
Se logra demostrar la aplicación de desempeños auténticos.	
Los docentes actúan como guías y estímulo del proceso de aprendizaje.	
Son claros los propósitos de aprendizaje en la puesta en práctica.	

**Fuente:** Curso de Pedagogía y Didáctica.

**Autora:** Ministerio de Educación del Ecuador.

Es importante recalcar que este curso empleará una estrategia innovadora de evaluación llamado marcas referenciales. Su propósito es registrar su desempeño en las actividades clave en este curso y proporcionarle con retroalimentación formativa con los descriptores de una matriz de evaluación genérica. Las marcas son cuantitativas, pero como son formativas, no proporcionan una nota final de este curso. Más bien, le sirven de indicador de cómo se desarrolla cada capacidad a fin de prepararle mejor para la prueba de salida, los trabajos individuales y grupales que son calificados.

#### **4.6. Duración del curso**

El Curso "PEDAGOGÍA CONSTRUCTIVISTA" tiene una duración de 72 horas.





#### 4.8 Costos del curso

DETALLE	COSTO
Honorarios del profesional	1000
Compra del material de apoyo	100
Copias	50
Refrigerios	250
Servicios básicos	40
Imprevistos	40
<b>Total</b>	<b>1 480</b>

#### 4.9 Certificación.

Para la certificación se debe cumplir:

- ✓ Asistencia el 99%
- ✓ La evaluación con un puntaje mínimo de 75/100 puntos.

#### 4.10 Bibliografía.

##### Pedagogía

- ✓ Carretero, M (1993) Constructivismo y educación. Buenos Aires: Paidós Capítulo I ¿Qué es la construcción del conocimiento? (pp.17 -36)
- ✓ Díaz Barriga, F (2003) Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 5 (2). Consultado el día de mes de año en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>
- ✓ Fernández, J (2007) Paulo Freire y la educación liberadora. La construcción teórica de Freire. En J, Trilla (coordinador). El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI (pp. 324 – 334). Colección Historia de la Educación, vol. 159, (4ta edición). Barcelona: Graó.
- ✓ Fortuny, M Dubreucq, Choprix, F (1988) La escuela Decroly de Bruselas. Cuadernos de pedagogía, 163, pp. 13-18.
- ✓ Gonzales, J (2007) John Dewey y la Pedagogía progresista. El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI (pp.20-30). Colección historia de la educación. Vol. 159 (4ta. Edición). Barcelona: Graó.

- ✓ Malagón, A (1984) La escuela Waldorf: Un ejemplo de participación. Cuadernos de pedagogía 113. Pp. 61-65.
- ✓ Ordoñez, C (2004) Pensar pedagógicamente desde el constructivismo. De las concepciones a las prácticas pedagógicas. Revista de Estudios Sociales, N° 19, pp. 7-12.
- ✓ Ordoñez, C (2006) Pensar pedagógicamente, de nuevo, desde el constructivismo. Revista Ciencias de la salud, N° 4 Especial, pp. 14-23
- ✓ Ordoñez, C (2006) Pensar pedagógicamente, de nuevo, desde el constructivismo. Revista Ciencias de la Salud, No. 4 Especial, pp. 14-23.
- ✓ Ordoñez, Claudia Lucía (2009) Desempeño auténtico en educación. Documento sin publicar, escrito con la colaboración de Molano, Juan Gabriel; Azula, Pilar; Varela, María Paulina y Moreno, Martha.
- ✓ Perkins, D (2005) La enseñanza para la comprensión: Cómo ir de lo salvaje a lo domesticado. Revista Magisterio. N° 14, pp.10-14
- ✓ Pla, M; Cano, El & Lorenzo, N (2007) María Montessori: El método de la pedagogía científica. Edición Barcelona: Graó.
- ✓ Puig, Josep María (2007) Alexander S. Neill y las pedagogías antiautoritarias. Neill y la escuela de Summerhill. Edición Barcelona: Graó.
- ✓ Sierra, P; Ordoñez, C & Castaño, C (2008) Una oportunidad de integración entre la educación formal e informal: Investigación sobre recorridos en el Jardín Botánico José Celestino Mutis. En prensa. Revista. Pérez Arbelaezia

## CONCLUSIONES

Una vez realizado el presente trabajo de investigación, obtenido los datos, tabulados y analizados, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- ✓ El 86,6% de maestros encuestados del colegio Técnico “María Inmaculada” poseen nombramiento definitivo y trabajan a tiempo completo.
- ✓ El 45,9% de maestros poseen título de tercer nivel que tiene relación con el ámbito educativo, pero en diferentes especialidades, las mismas que tienen relación con su formación, y un 2,7% tienen título de cuarto nivel favoreciendo exitosamente la labor educativa al contar con un personal preparado profesionalmente y con deseos de obtener el título de cuarto nivel de acuerdo a su especialidad.
- ✓ El 91,9% de docentes encuestados no se capacitan por falta de tiempo, pero el 86,5% de maestros consideran importante seguir capacitándose porque es una necesidad continua y permanente. Esta capacitación lo desean en forma presencial de lunes a viernes y considerando de mayor importancia los aspectos teórico-prácticos. Actualmente demuestran predisposición e interés por prepararse.
- ✓ La institución educativa investigada no ha propiciado ni propicia cursos/seminarios que promuevan su formación permanente en los dos últimos años y peormente brinda apoyo para que los maestros lo hagan.
- ✓ El Gobierno Nacional es la única institución que ha auspiciado los cursos de formación docente en estos últimos años a través de SIPROFE.
- ✓ La temática de profundo interés en la que les gustaría capacitarse los maestros del colegio investigado es Pedagogía educativa en un porcentaje elevado y el uso de las Tics como ayuda en la tarea del docente.

## RECOMENDACIONES

Luego concluir con la investigación en colegio Técnico “María Inmaculada” es conveniente realizar las siguientes recomendaciones para la institución educativa como para los docentes:

- ✓ Al colegio Técnico “María Inmaculada” que siga adelante buscando personal estable para garantizar la educación de su institución.
- ✓ A todos los docentes que continúen capacitándose y perfeccionándose, ya que está en vuestras manos el futuro de los estudiantes de bachillerato y la calidad de la educación que brinda el plantel.
- ✓ Motivar al personal docente del colegio investigado a que asistan a los cursos de capacitación y formación que existen hoy en día, para mejorar su desempeño dentro de la tarea educativa y por ende la calidad de educación.
- ✓ El colegio Técnico “María Inmaculada” ejecute cursos y seminarios de capacitación docente en base a su realidad contextual promoviendo mejorar la formación de recursos humanos para que respondan a los nuevos requerimientos del proceso educativo, a las actuales formas de organización del aprendizaje, a la irrupción de nuevas tecnologías de información de la educación, a la incorporación y difusión del progreso científico y técnico a fin de lograr una mejor calidad de educación con igualdad de oportunidades.
- ✓ El Estado ecuatoriano a través del Ministerio de Educación y SIPROFE sigan adelante con su Plan Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente para alcanzar la calidad educativa.
- ✓ Asistir al curso de formación docente diseñado en el presente trabajo investigativo por considerarse temas de mucho interés por parte de los docentes con la finalidad de orientar los cambios y mejorar los procesos de enseñanza en el campo educativo institucional.

## BIBLIOGRAFÍA

- ✓ (Constitución Política de la República del Ecuador. Normativa sobre educación). Aprobada(2012)
- ✓ (Marco Referencial del Bachillerato) (2006)
- ✓ (MEC Consejo Nacional de Educación) (2011)
- ✓ (MEC. Periódico digital de la revolución ciudadana) (2010)
- ✓ (Reglamento de Organizaciones Estudiantiles) (2009)
- ✓ (Reglamento para el Título de Bachiller por Estudios Libres) (09-06-2004)
- ✓ (Reglamento para Regulación de Costo de Educación Particular)
- ✓ 1985 (Reglamento General de la Ley de Educación). 2 257, publicado en el Registro Oficial, Suplemento 640, del 12 de marzo.
- ✓ Abbott, A (1988) The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labour, Chicago: University of Chicago Press.
- ✓ Addine F (1998) Didáctica y optimización del proceso de enseñanza- aprendizaje. La Habana: IPLAC.
- ✓ Aguerro, I (2004) Los desafíos de la política educativa relativos a las reformas de la formación docente. En AAVV. Maestros en América latina: Nuevas perspectivas sobre su formación desempeño. Santiago de Chile: PREAL – CINDE, 97-142
- ✓ Alidou, H (2000) "Preparing teachers for the education of new immigrant students from Africa", en Action in Teacher Education, 22(2).
- ✓ Álvarez, A (2000) La Expedición Pedagógica, la formación de maestros y la participación de las instituciones formadoras, EN: Expedición Pedagógica Nacional, Pensando el Viaje I, Bogotá, UPN
- ✓ Álvarez, D y De la Torre, J (2005) 100 preguntas básicas sobre ética de la empresa. Madrid. Edit. DIKINSON
- ✓ Angulo, J (1993) ¿Que profesorado queremos formar?. En Cuadernos de Pedagogía, 220, 36-39
- ✓ Arce, A (1962) Sociología y Desarrollo Rural. Turrialba. Costa Rica. Edit. SIC.
- ✓ Arredondo, M (1989) "Notas para un modelo de docencia. Teorías y experiencias en México, UNAM México.
- ✓ Ausubel, D (1968). Educational psychology: a cognitive view, Holt, Rinehart and Winston. New York
- ✓ Battro, A y Denham, J (1998) El aula que faltaba. Quaderns Digitals.

- ✓ Benítez, M (2009) El papel de la familia en la educación. Sevilla.
- ✓ Berge, Z y Collins, M (1995) Computer-mediate Scholarly discussion groups. *Computers & Education*, 24(3), 183-189.
- ✓ Borko, H. y Putnam, R (1995) Expanding a teacher's knowledge base: A cognitive psychological perspective on professional development, en T. R. Guskey y M. Huberman (eds.), *Professional Development in Education: New Paradigms and Practices*, Nueva York, Teachers College Press.
- ✓ Bolívar, A. (1993). "Culturas Profesionales en la Enseñanza". En: Cuadernos de Pedagogía, N° 219; págs. 68-72.
- ✓ Braidot, N (2003) Desarrollo de una metodología de diagnóstico para empresas pymes industriales y de servicios: Enfoque basado en los sistemas de administración para la Calidad Total.
- ✓ Bradshaw, J (1972) The concept of social need. *New Society*, 30, 640-643.
- ✓ Bruner, S (1995) Desarrollo cognitivo y educación, (Selección de textos por Jesús Palacios), ed. Morata: Madrid.
- ✓ Bernal (1992) Aprendizaje Organizacional. México. Ediciones Universidad de Monterrey UDEM
- ✓ Catecismo de la Iglesia Católica
- ✓ Colen, M (1995) Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y de participación. *Aula de Innovación Educativa*, 44, pp. 72-77.
- ✓ Coll, C (1991) "*¿Cómo enseñar?... o el problema de la metodología de la enseñanza*" en *Psicología y vitae*. México. Paidós.
- ✓ Cox, M (1987) *Estrategies of Community Organization*.
- ✓ Chiavenato, I (2007) *Administración de recursos humanos*. Octava edición. México.
- ✓ Chiavenato, I (2000) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Río de Janeiro. Elsevier, Campus.
- ✓ Chiavenato, I (2004) *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F, México: Internacional Thomson Editores.
- ✓ Davidov, V (1987) *Formación de la actividad docente en los escolares*. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
- ✓ Daft, R (2005) *Teoría y diseño organizacional*, 8ªed., México: Thomson.
- ✓ De Lella, C (1999) *Modelos y tendencias de la formación docente*. Seminario Taller sobre perfil del docente y estrategias de formación. Perú.

- ✓ Decreto Ejecutivo 1786, publicado en el Registro Oficial 400 del 5 de septiembre de 2003
- ✓ Decreto Ejecutivo 196, publicado en el Registro Oficial 113 del 21 de enero de 2010 (Sistema de Educación Intercultural Bilingüe).
- ✓ Decreto Ejecutivo 2 959, publicado en el Registro Oficial 642 del 16 de agosto de 2002.
- ✓ Decreto Ejecutivo 219, publicado en el Registro Oficial 123 del 25 de febrero de 1969 (Reglamento de Instrucción Premilitar en Colegios Secundarios).
- ✓ Decreto Ejecutivo 3 552, publicado en el Registro Oficial 990 del 31 de julio de 1992 (Reglamento del Consejo Nacional de Educación).
- ✓ Decreto Ejecutivo 304, publicado en el Registro Oficial 51 del 31 de octubre de 1960 (Seguro de Cesantía Adicional 3 %).
- ✓ Decreto Ejecutivo 487, publicado en el Registro Oficial 104 del 16 junio de 2003.
- ✓ Decreto Ejecutivo 537, publicado en el Registro Oficial 265 del 2 de septiembre de 1980.
- ✓ Decreto Ejecutivo 543, publicado en el Registro Oficial 266 del 3 de septiembre de 1980.
- ✓ Decreto Ejecutivo 548, publicado en el Registro Oficial 267 del 20 de junio de 2007 (Reglamento de Nominación de Establecimientos Educativos).
- ✓ Decreto Ejecutivo 584, publicado en el Registro Oficial 128 del 26 de julio del 2000 (Ampliación de la Mochila Escolar Gratuita).267
- ✓ Decreto Ejecutivo 785, publicado en el Registro Oficial 163 del 5 de septiembre de 2003.
- ✓ Decreto Ejecutivo 935, publicado en el Registro Oficial, Suplemento 226, del 11 de julio del 2003.
- ✓ Diario el comercio, Quito abril del 2009.
- ✓ D'Hainaut, L (1979) Les besoins en éducation. En D'Hainaut, L. (coord.), Programmes d'études et éducation permanente. Paris: UNESCO
- ✓ Díez Hochleitner, R. (1998). Aprender para el Futuro. Nuevo marco de la tarea docente. Madrid, Fundación Santillana.
- ✓ Dirección Nacional de Servicios Educativos, DINSE.
- ✓ Duhalde, M y Cardelli, J (2001) Formación docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica. Cuadernos de Pedagogía. 308, 38-45.

- ✓ Fernández, M (2012) La professionnalisation de Enseignement Supérieur en Europe, l'exemple des masters Erasmus Mundus. *Revue Carrefour de l'éducation*, 90-131.
- ✓ Fernández, S (1993) "Orientación profesional y currículo de secundaria". Aljibe, Málaga.
- ✓ Ferry, G (1997) *Pedagogía de la formación* Buenos Aires: Novedades educativas.
- ✓ Gairín, J (1995) *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*, Madrid. CIDE.
- ✓ Ferreres, V (2002) La profesionalidad" en Jiménez. B. y Mejías, R, *Formación profesional y recursos*. Barcelona: Praxis. Pág., 151-64.
- ✓ Ferreres, V (199) La profesionalidad" en Jiménez. B. y Mejías, R, *Formación profesional y recursos*. Barcelona: Praxis. Pág., 151-64
- ✓ Fullan, M. y Hargreaves, A (1997) *¿Hay algo por lo que merezca la pena luchar en la escuela? Trabajar unidos para mejorar*. Sevilla: Publicaciones MCEP.
- ✓ García, E (1999) *La formación de profesionales para la Educación Inclusiva*. Montevideo.
- ✓ García, F (1999) *Formación del profesorado. Necesidades y demandas*. España, Editorial Praxis.
- ✓ García-Bacete, J (2003) Las relaciones escuela-familia: un reto educativo. *Infancia y Aprendizaje*, 26(4), 425-437
- ✓ Gay, G y Howard (2000) "Multicultural teacher education for the 21<sup>th</sup> century", en *The Teacher Educator*, 36(1), 1-16.
- ✓ Glazer (1974) *Schools of Minor Professions*. *Minerva*, 2, 17-35.
- ✓ Glaser, R (1987) *Thoughts on expertise*, en C. School y W. Schaci (eds.), *Cognitive Functioning and Social Structure Over the Life Course*, Norwood, Nueva Jersey, Ablex
- ✓ Goldstein, I (1993) *Training in organizations*. Tercera Edición. Brooks/Cole. Pacific Grove.
- ✓ González y González (2007) Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*. Vol. 43
- ✓ González, M (1995) *Formación docente: perspectivas desde el desarrollo del conocimiento y la socialización profesional*. Barcelona. PPU.
- ✓ González, M (1992) El papel de los agentes de cambio en el desarrollo organizativo de los centros. En *Cultura Escolar y Desarrollo Organizativo*. II Congreso Interuniversitario de Organización Escolar. Sevilla: Grupo de Investigación Didáctica. Págs. 141-158.
- ✓ Gorichan y Álvarez (2007) *Revista. Formación Docente*.



- ✓ Grosso de LeÛn, A (2001) Higher Education's Challenge: New Teacher Education Models for a New Century, Nueva York, Carnegie Corporation of New York.
- ✓ Herdoiza, M (1993) "La Reforma va a las aulas". Ministerio de Educaci3n y Cultura del Ecuador. Policopiado: "Bases de la Reforma Curricular de Ecuador". Quito.
- ✓ Hernández. P (1989) Dise˜nar y Aprender. Madrid: Narcea.
- ✓ Herraiz, M (1999) Formaci3n de formadores: manual didáctico. México, Limusa.
- ✓ Hewton, E (1988) School focused staff development. Londres: The Falmer Press.
- ✓ Hoffmann, A y McGuire, S (2009) "Teaching and Learning Strategies That Work," University of New York Graduate Center.
- ✓ Hodge, A y Gales, L (2003) Teoría de la organizaci3n un enfoque estratégico. Espa˜na: Pearson Prentice Hall.
- ✓ Huerta, A (2004) Formaci3n de Formadores. Fundamentos para el Desarrollo de la Investigaci3n y la Docencia. México: Trillas.
- ✓ Imbern3n, F (1994) La formaci3n y el desarrollo profesional del profesorado. Barcelona: Gra3
- ✓ Imbern3n, F (2007 p. 138) 10 Ideas clave. La formaci3n del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovaci3n y el cambio. Espa˜na: Grao.
- ✓ Imbern3n, F (1994) La formaci3n y el desarrollo profesional del profesorado. Barcelona: Gra3.
- ✓ Jegede, O., M. Taplin y Sing-Lai Chan (2000), Trainee teachers perception of their knowledge about expert teaching, en Educational Research, 42(3), 287-308.
- ✓ Kotter, P (1997) El líder del Cambio. México. Edit. McGraw Hill.
- ✓ Lella, C (1999) Modelos y Tendencias de la Formaci3n Docente. Conferencia Magistral en el Primer Seminario Taller sobre el perfil del Docente Estrategias de Formaci3n. Organizaci3n de Estados Iberoamericanos para la Educaci3n, la Ciencia y la Cultura. Lima, Perú, septiembre de 1999.
- ✓ Liston, D y Zeichner, K (2003) Formaci3n del profesorado y condiciones sociales de la escolarizaci3n, Ed. Morata, (3a ed) Espa˜na.
- ✓ Lotti de Santos, M y Salim, R (2005) Análisis de las estrategias de ense˜anza de la lectura comprensiva de textos científicos en el aula polimodal. XXII Jornadas Científicas. Asociaci3n de Biología de Tucumán. pp. 129.
- ✓ Marcelo, C (1994) Formaci3n del profesorado para el cambio Educativo. PPU, Barcelona.

- ✓ Marconi, M (1991). Conservación de la diversidad biológica en Bolivia. La Paz: CDC Bolivia/Usaid.
- ✓ Marqués, P (2005) Los Docentes: Funciones, roles, competencias necesarias y formación. Recuperado el 3 de julio del 2006.
- ✓ Martínez R, La capacitación docente. Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 8, No. 2, 2006. Informática y su transferencia al aula: Un estudio en la provincia de Buenos Aires.
- ✓ Mateo, J (1990) Función docente y demandas docentes. Revista Española de Pedagogía. n° 186, 40-49.
- ✓ Medina, A y Villar, M (1995) Evaluación de programas educativos, centros y profesores. Madrid: Universitas.
- ✓ McGehee y Thayer (1961) Training in Business and Industry. New York: Wiley.
- ✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deportes de Europa (2002) Formación Inicial y transición a la vida laboral. Edit. Eurydice.
- ✓ Montero, L (1987) Una propuesta de modelo para la formación en servicio del profesorado.
- ✓ Montero, M (1987) Las necesidades formativas de los profesores como enfoque de la formación en servicio: análisis de una investigación. Revista de Investigación Educativa, 5 (9), 7-31.
- ✓ Morales, F (1998) Participación de padres en la escuela: Componente para la formación de profesores, Santiago, Chile, Cide.
- ✓ Moroney, M (1977) Needs assessment for Human Services. En Anderson, W. F. et al (eds.), Managing Human Services. Washington: International City Management Association.
- ✓ Murillo, J (2009) Profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Madrid y coordinador de la Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia en Educación (RINACE)
- ✓ Norberg, K (2000) "Intercultural education and teacher education in Sweden", en Teaching and Teacher Education, 16, 511-519.
- ✓ Paz, I (2005) El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- ✓ Pérez, S (1998) La formación práctica del maestro. Madrid. Escuela Española.

- ✓ Piaget, J (1978(5.)) La equilibración de las estructuras cognitivas.(Problema central del desarrollo), ed. Siglo XXI: México; trad. Eduardo Busto
- ✓ Piaget, J (1981) Psicología y pedagogía. (8ª ed) Barcelona, Ariel,. (Pág. 142.)
- ✓ Prendes, E. Paz, M y Martínez, F La innovación tecnológica en el sistema escolar y el rol del profesor como elemento clave del cambio. Universidad de Murcia, España.
- ✓ Pozo, J. I. y Gómez Crespo, M. A. (2001) Aprender y enseñar ciencia. Ediciones Morata S. L. Madrid.
- ✓ Reynolds, A (1992) What is competent beginning teaching? A review of the literature, en Review of Educational Research, 62(1), 1-35
- ✓ Reglamento a la Ley de Carrera Docente y Escalafón y Magisterio Nacional (1991)
- ✓ Rosenblatt, L (1988) "Writing and Reading: The Transactional Theory." En Technical Report nº 416. Illinois University, Urbana. Center for the Study of Reading.
- ✓ Salomón, G (1992) the changing role of the Teacher: fran information transmitter to orchestrator of learning. In F.e.a Oser (Ed.), effective and responsible Teaching: The new sisnthesis (pp.35-49) New York: Jossey-Bass.
- ✓ Samuel, M (1998) "Changing lives in changing times: Pre-service teacher education in postapartheid South Africa", en Tesol Quarterly, 32(3), 576-585.
- ✓ Semprún, R y Fuenmayo, J (2007) Un genuino estilo de liderazgo: ¿una realidad o una ficción institucional? Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.
- ✓ Suarez. M (1990) Needs assessment studies. En Houston. (ed): Handbook of research and teacher education. New York: Mc Millán; pags,26-31
- ✓ Taba, H (1983) Elaboración del Currículo. Buenos Aires: Troquel.
- ✓ Tejada, J (1996) El formador ante la Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: nuevos roles y nuevas competencias profesionales, Comunicación y Pedagogía, 158, 17-26.
- ✓ Tedesco (1965:167) El nuevo pacto educativo. Competitividad y ciudadanía en una sociedad moderna. Madrid, Alauda-Grupo Anaya.
- ✓ Veciana, J (2002) Función Directiva. Editor Alfa omega.
- ✓ Vezub, L (2005a) Ejercer la docencia: ¿vocación, trabajo, profesión oficio? Revista Didáctica, 46, 4-9
- ✓ Weisman, E (2001) "Bicultural identity and language attitudes: Perspectives of four Latina teachers", en Urban Education, 36(2), 203-225.
- ✓ Witkin, B (1996) Planing and conducting educational needs ssesment. A practical guide. California: Sage

- ✓ Zabalza, A (1995) Diseño y desarrollo curricular. 6ª ed. Madrid: Narcea.

### **Revistas**

- ✓ Revista médica Vallejana (2006) Facultad de Ciencias Médicas.
- ✓ Revista Digital para profesionales de la enseñanza (1989).
- ✓ Revista Digital de Buenos Aires (2012)
- ✓ Revistas.concytec.gob.pe
- ✓ Redie. Revista Electrónica de Investigación Educativa. vol. 8, núm. 2,2006.  
Universidad Autónoma de Baja California México.

## ANEXOS

- ✓ Solicitud y autorización.
- ✓ Correo de confirmación.
- ✓ Cuestionario
- ✓ Matriz de Resultados
- ✓ Fotografías
- ✓ Desarrollo del Curso de:  
    Pedagogía  
    Las Tics.

**Gráfico N° 2. Imagen de la virgen “María Inmaculada” patrona del colegio**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

**Gráfico N° 3. Personal docente**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad



**Gráfico N° 4. Bloque de aulas N° 1 (Básico)**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

**Gráfico N° 5. Bloque de aulas N° 2 (Bachillerato)**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

**Gráfico N° 6. Sala de Contabilidad y Administración**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

**Gráfico N° 7. Sala de Organización y Gestión de la secretaria**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad



**Gráfico N° 8. Laboratorio de Químico y Biológicas**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

**Gráfico N° 9. Servicio de Odontología**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

**Gráfico N° 10. Servicio Médico**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

**Gráfico N° 11. Servicio de comedor escolar**



**Autora:** Yánez Castillo Elvia Piedad

**Gráfico N°12. Servicio de copiado e Internet**



**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

**Gráfico N° 13. Servicio de Transporte**



**Autora:** Yáñez Castillo Elvia Piedad

# CURSO DE PEDAGOGÍA CONSTRUCTIVISTA

## DESARROLLO

### SESIÓN N.1

#### Propósito de la sesión.

Identificar y revisar críticamente, individualmente y con otros, sus concepciones sobre su disciplina, lo que hay que aprender en ella y cómo se aprende.

#### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Antes de iniciar propiamente el curso, el instructor debe discutir con los participantes los objetivos y el sistema de evaluación, revisando en detalle los criterios de observación que presentan las matrices.*

#### Actividades:

1. Inicie su **Diario de notas y reflexiones** en un cuaderno de su elección, contestando Individualmente las siguientes preguntas:
  - a) ¿Qué quiere decir que una persona sabe la disciplina en la que trabaja?
  - b) ¿Qué cree que deben aprender las personas acerca de esta disciplina en la escuela?
  - c) ¿Cómo aprenden eso que deben aprender?

#### **DIARIO DE NOTAS Y REFLEXIONES.**

Es un cuaderno que el docente escoge y en el cual expone en detalle su pensamiento acerca de lo que se va tratando en el curso. En él, el docente...

- ✓ Expresa sus comprensiones;
- ✓ Describe los sentimientos y emociones que asocia a lo que se discute;
- ✓ Ilustra lo que dice con ejemplos de su experiencia;
- ✓ Analiza y usa lo que aportan otros compañeros; y...
- ✓ Analiza permanentemente lo que aprende y cómo lo aprende.



**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Informar a los participantes que todos los productos y reflexiones de las sesiones deben ser registrados en los diarios individuales, de tal manera que puedan ser retomados y revisados constantemente en las diferentes discusiones. En el mismo cuaderno deben escribir sus reflexiones y marcarlas especialmente con subtítulos en color, para que sea fácil para el instructor encontrarlas al evaluar.*

2. Organícense en grupos de 4 personas que trabajan la misma disciplina (**grupos disciplinares**) para discutir y poner en común las respuestas a las preguntas.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Durante todo el curso los participantes trabajarán en grupos que no deben ser nunca más de 4 personas.*

3. Acuerden el contenido de un resumen de su discusión, que deben registrar todos en el diario.

El resumen debe incluir...

- a) las respuestas que el grupo haya producido para cada pregunta.
- b) una reflexión sobre los eventos interesantes que ocurrieron durante la discusión (por ejemplo:

¿Los participantes comparten ideas parecidas acerca de la disciplina que manejan?

¿Fue fácil o difícil llegar a acuerdos en el grupo? ¿Por qué?

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Desde este momento es importante lograr que los participantes comprendan y usen el término disciplina para referirse a las diferentes asignaturas académicas, como término generalizado en educación. El Instructor debe orientar a los grupos para que hagan una discusión acerca de la disciplina son lo más importante de esta primera sesión. Puede ocurrir que aparezcan muchas ideas diferentes y que sea difícil ponerse de acuerdo, o que todos los participantes compartan ideas bastante "escolares" de lo que es saber una disciplina. En cualquier caso, es importante ayudarles a pensar de dónde vienen las concepciones en las que se basan para enseñar.*

4. Formen nuevos grupos, asegurando que en cada uno quede un representante de cada disciplina discutida (**grupos interdisciplinarios**). En estos nuevos equipos, cada integrante informará sobre el resumen desarrollado en su grupo anterior. Cada grupo discutirá acerca de las diferencias y similitudes entre lo ocurrido en los distintos grupos disciplinares y lo que esto implica en relación con las concepciones de los docentes sobre las disciplinas que manejan.

## **REFLEXIÓN**

Individualmente, registre en su diario el impacto que le ha causado lo que ha discutido con sus compañeros acerca de sus concepciones y su quehacer como docente.

### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Es importante recordar con los docentes los criterios de evaluación que definen una buena reflexión siempre que se llegue a este punto de cada sesión*

## **SESIÓN N.2**

### **Propósito de la sesión.**

Iniciar una planeación pedagógica sobre un tema general, en la que reflejarán sus concepciones actuales sobre el aprendizaje y la disciplina que enseñan. A medida que avance el curso, revisarán esta planeación, de manera que refleje los cambios que ocurran en sus concepciones.

### **Actividades:**

1. En media hora, planee individualmente en su diario algunas ideas sobre aprendizajes de su disciplina que puedan realizar sus estudiantes con el tema “el lugar en que vivo” (cada docente escoge el lugar según el contexto en que viven sus estudiantes: la ciudad, el barrio, el pueblo, el caserío). Utilicen la siguiente tabla, en la que tienen que definir propósitos de aprendizaje, formas de lograrlos y formas de evaluar los aprendizajes que crean que valga la pena evaluar.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Explicar a los docentes que si desean escoger un tema diferente o trabajar sobre algún tema requerido por el Ministerio o por sus instituciones educativas, lo pueden hacer. También pueden trabajar sobre planes que ya hayan realizado antes, pero siempre sobre un tema central. Lo importante es que sean temas generales en los que se puedan aplicar varias disciplinas.*

**EL LUGAR EN QUE VIVO**

<b>¿Qué deben aprender los estudiantes?</b>	<b>¿Cómo evaluar esos aprendizajes?</b>	<b>¿Cómo deben aprender?</b>

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**  
*Indicar a los participantes que deben escoger el nivel o grado de los estudiantes para quienes van a planear y diseñar un mínimo de 6 sesiones de una hora cada una. Más allá de esto, pueden planear el tiempo que desee.*

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**  
*Hacer énfasis en que los participantes sean concretos y describan bien lo que están registrando en la tabla, de modo que sea comprensible para quienes la lean.*

2. Reúnanse en grupos disciplinares, compartan sus ideas individuales y desarrollen una única planeación negociada con el grupo, que deben registrar en su diario.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*De aquí en adelante el grupo que trabajará en la planeación será siempre el mismo. En otras sesiones en que se trabaje en grupos disciplinarios el instructor puede decidir que los grupos sean los mismos de la planeación o cambiar los miembros cada vez.*

*Para la planeación pedagógica, el instructor debe aclarar a los participantes que deben definir un nivel específico de estudiantes para quienes se va a planear, con el objetivo de limitar los aprendizajes que se pueden lograr y el tiempo y número de clases que vale la pena usar en la puesta en práctica de esta planeación.*

**REFLEXIÓN**

Individualmente, registre en su diario el impacto que le ha causado la experiencia de planear aprendizajes disciplinares alrededor de temas muy generales (como el de “El lugar en que vivo”) en vez de contenidos particulares, y de planear en grupo y tratar de llegar a consensos.

**SESIÓN N.3****Propósito de la sesión.**

Mediante análisis y comparación de sus propios procesos de aprendizaje en actividades de la vida diaria, no académica, y en ambientes formales (escolares), identificarán razones que han motivado su aprendizaje y formas en que han aprendido y evaluado lo que han aprendido, con el fin de descubrir y definir las cualidades de un buen proceso de aprendizaje.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*En esta sesión se busca que los participantes inicialmente piensen en actividades que pocas veces analizamos desde el punto de vista pedagógico, sin pensar aún ni relacionar el aprendizaje con espacios académicos. Al terminar el análisis de estas actividades no académicas, deberán compararlas con las escolares.*

**Actividades:**

Nuestras concepciones sobre el aprendizaje y la enseñanza y nuestras prácticas pedagógicas de aula a menudo vienen de nuestras propias experiencias de aprendizaje.



Además como docentes, tendemos a reproducir nuestras experiencias de aprendizaje en el salón de clase, bastante limitadas, más frecuentemente que las experiencias de fuera, que muchas veces nos han llevado a los aprendizajes más eficaces.

1. Trabajen individualmente en su diario:

a) Identifique una actividad no académica en la que se consideran muy buenos.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*(Posibilidades: bailar, manejar automóvil, cocinar, cualquier deporte, cantar, contar historias, coser, hacer manualidades, trabajar la madera u otro material..)*

b) Haga una lista de...

✓ Razones por las cuales comenzaron a practicar esa actividad (¿Por qué aprendió?).

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*(Posibilidades: aprendió por interés, gusto personal innato, la importancia de la actividad escogida en su contexto de socialización, motivación a partir de modelos, necesidad, obligación, sentido que tenía para usted la actividad, inteligencia o habilidad especial innata, motivación que lo llevó a trabajar y esforzarse...)*

✓ Formas como aprendieron a realizarla bien (¿Cómo aprendió?).

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*(Posibilidades: aprendió oyendo explicaciones de buenos docentes, observando e imitando modelos, lanzándose al ensayo-error-corrección, estudiando técnicas, practicando con frecuencia, trabajando con otros, solucionando problemas, evaluando a otros y autoevaluándose, actuando para otros y dejándose evaluar, creando un estilo propio, aplicando principios en diversos contextos...)*

Lo que les indica que lo hacen bien (¿Cómo sabe que es bueno?).p

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*(Posibilidades: siente que siempre se le facilitó, tuvo buen(os) docente(s), otros le han dicho que es bueno, observa a otros y se compara con otros, se observa a sí mismo y se autoevalúa, compara su desempeño contra estándares, sus docentes lo hicieron sentir bueno, se pone permanentemente metas para mejorar, la gente le pide que lo haga/ que le enseñe...)*

- ✓ Razones por las cuales tiene sentido realizar la actividad escogida (¿Por qué sigue practicándola?).

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*(Posibilidades: apela a su sentido lógico, apela a su sentido estético, lo distrae y/o lo relaja, mejora su salud, su desempeño la causa satisfacción personal, le permite relacionarse con otros, le permite sentirse especial ante otros, hacerlo le representa pertenencia/ identidad con...)*

c) Conteste las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Cuánto se demoró en aprender?
- ✓ ¿Ya acabó de aprender? ¿Por qué sí o no?
- ✓ ¿Pueden calificarse estos aprendizajes como “perdurables”? ¿Por qué?

2. Reúnanse en grupos de docentes que compartan la actividad escogida para discutir sus experiencias y desarrollar una lista conjunta de todas las posibilidades en cada punto.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los grupos de esta sesión deberán organizarse con base en las actividades no académicas seleccionadas, de tal manera que no sean los mismos de las sesiones anteriores y que cada participante tenga la oportunidad de compartir sus ideas y realizar trabajo en colaboración con otros participantes.*

3. Revise su lista y discuta las diferencias y semejanzas entre sus aprendizajes informales y sus experiencias en el aprendizaje formal escolar, pensando si funcionan en ellos los mismos tipos de motivaciones, formas de aprender, justificaciones para lo que se

aprende, formas de evaluar la calidad del aprendizaje tanto en el aprendizaje formal como en el informal y, muy especialmente, de qué depende que resulten perdurables o no.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Guiar la discusión final hacia las grandes diferencias y similitudes que hay entre los aprendizajes correspondientes a pasatiempos y espacios académicos, como por ejemplo que los estudiantes en un aula de clase presentan mayores motivaciones hacia el aprendizaje cuando las actividades que realizan parten del mismo estudiante o se conectan con los intereses y realidades de cada uno de ellos.*

**REFLEXIÓN**

Individualmente, registre en su diario el impacto que puede causar en su salón de clases la comparación que ha realizado entre aprendizajes logrados en ambientes formales e informales, o falta de uso que se hace en los salones de clase de las experiencias de aprendizaje que se viven fuera de ellos.

**SESIÓN N.4**

**Propósito de la sesión.**

Identificar las características de un buen proceso de aprendizaje mediante el análisis de las concepciones de algunos estudiantes de nivel básico, bachillerato o universitario acerca de lo que consideran verdaderos aprendizajes y el proceso que los lleva a ello.

**Actividades:**

1. En parejas de la misma disciplina, entrevisten a algunas personas que encuentren en el sitio donde reciben el seminario, sobre los cursos formales en los que piensan que han aprendido bastante y las razones por las cuales han aprendido. Deben diseñar preguntas que pueden partir de lo discutido en la sesión anterior y registrar por escrito o grabar las respuestas que reciban para traerlas a discusión en el curso.

### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR**

*Dar a conocer a los participantes 15 minutos para diseñar la entrevista y una (1) hora para recoger datos de la cantidad de estudiantes que alcancen a ubicar.*

*Algunas preguntas sugeridas son las siguientes:*

- ✓ ¿Cuál es la clase en la que más han aprendido durante su carrera o en su colegio?
- ✓ ¿Qué han aprendido en esa clase? ¿Han podido usar lo que aprendieron?  
¿Para qué?
- ✓ ¿Cómo aprendieron?
- ✓ ¿Qué les indica que aprendieron?

2. Reúnanse de nuevo los grupos disciplinares y discutan las respuestas registradas. Deben analizar críticamente estas respuestas y decidir si indican verdaderos aprendizajes disciplinares específicos y deseables o no y por qué.
3. Revisen de nuevo la planeación de “El lugar en que vivo”, preguntándose si involucra algunas de las diferentes motivaciones, formas de aprender, justificaciones para lo que se aprende y formas de evaluar la calidad del aprendizaje que se han discutido y si logrará que los aprendizajes de los estudiantes sean aplicables en su vida (aprendizaje significativo). Discuta qué tipos de cambios hay que hacer para involucrar estos elementos y realícenlos si consideran que pueden mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Es interesante sugerir a los participantes replicar estas entrevistas como una actividad por escrito con sus propios estudiantes, para que identifiquen percepciones, vacíos y fortalezas de las clases que imparten. Si lo hacen, deberán escribir en su diario una reflexión en que discutan si los propósitos de sus clases se están cumpliendo y si el diseño está teniendo en cuenta las motivaciones e intereses propios de los estudiantes, según lo que ellos comentas; deberán dar ejemplos concretos de lo que dicen para sustentar su discusión.*

### **REFLEXIÓN**

Individualmente, registre en su diario el impacto que le causó escuchar lo que decían los entrevistados.

## **SESIÓN N.5**

### **Propósito de la sesión.**

Contrastar formas tradicionales de orientar el aprendizaje de los estudiantes y formas más actuales. Indicar las características específicas que se pueden identificar o inferir de todas las sesiones anteriores como tradicionales o actuales.

#### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Sólo algunos textos de los que leen los docentes para las sesiones de este curso se encuentran como anexos al final del mismo. Esto se indica entre paréntesis, con el número del anexo correspondiente. Los otros textos se dan a los docentes participantes directamente.*

#### **Actividades:**

1. En grupos interdisciplinarios, lean los siguientes textos para discutir las preguntas correspondientes; tomen notas en su diario y/o en los textos.

#### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Para cualquier lectura, es importante que los instructores ayuden a los participantes para que tengan claras, antes de leer, las preguntas en las que tienen que pensar y concentrarse mientras leen, de modo que busquen información específica y no se demoren demasiado en información que no es muy útil. En este caso, por ejemplo, son importantes las descripciones de los dos recorridos diferentes del Jardín Botánico, para entender sus grandes diferencias pedagógicas. Esto les facilitará entender las diferencias en sus efectos en el aprendizaje de los estudiantes participantes.*

## LECTURA 1

**Rowlins, Joanne K. (2004).** *Harry Potter y el prisionero de Azkaban*, 13ª ed, (pp. 112-120 y 266-267). Barcelona: Salamandra.

### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Algunos docentes pueden reaccionar negativamente ante este texto, una novela fantástica para jóvenes que trata el tema de magia. Recuerde a los maestros que todo tema polémico debe tratarse y discutirse respetuosamente, así como las diferencias culturales que pueden chocar. Recuérdeles también que el texto se discutirá desde el punto de vista de la pedagogía que utiliza un docente que es personaje de la novela.*

- a) ¿Qué tipo de clase esperaban los aprendices de brujos? ¿Qué reacción tuvieron ante el docente y lo que les propuso?
- b) ¿Por qué creen que tuvieron esta reacción?
- c) ¿Qué tipo de clase recibieron?
- d) ¿Qué características tuvo la evaluación de su aprendizaje?
- e) Según la clase que el docente impartió, ¿cuáles creen que eran sus concepciones sobre lo que deben aprender quienes se entrenan como brujos, las formas como deben aprenderlo y las formas como debe evaluarse ese aprendizaje?

## LECTURA 2

**Sierra, Paola; Ordóñez, Claudia Lucía & Castaño, Carolina (2008).** Una oportunidad de integración entre la educación formal y la informal: Investigación sobre recorridos guiados en el Jardín Botánico José Celestino Mutis. En prensa. *Revista Pérez Arbelaezia (Jardín Botánico de Bogotá)*, No. 19.

### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Es importante hacer énfasis en que para realizar la intervención pedagógica que se describe en este artículo se seleccionaron al azar tanto los guías como los estudiantes que participaron en los recorridos A y B. Igualmente los estudiantes pertenecían a la misma institución y grado escolar y habían trabajado con la misma docente durante años.*

- a) ¿Cómo describirían la diferencia entre los dos recorridos del Jardín Botánico en los que participaron los niños visitantes?
- b) ¿Qué diferencias hubo entre las reacciones de los niños hacia lo que se les propuso hacer en cada recorrido? ¿Por qué creen que se presentaron esas reacciones?
- c) ¿Qué diferencias notaron?

### **LECTURA 3**

**Perkins, David (2005).** La enseñanza para la comprensión: Cómo ir de lo salvaje a lo domesticado. Revista Magisterio, 14, 10-14.

- a) ¿Qué ejemplos encuentran en este artículo de enseñanza tradicional y menos tradicional en disciplinas específicas?
- b) ¿Cómo explicarían la necesidad de la que habla Perkins de que la educación haga más salvaje lo ya domesticado? ¿Por qué hacerlo o no hacerlo?

### **REFLEXIÓN**

Individualmente, registre en su diario cuáles imagina que serían los efectos, en el aprendizaje de sus estudiantes, de organizar ambientes con las características pedagógicas menos tradicionales que identificó en los artículos leídos.

#### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Recordar que todos los productos de las sesiones deben estar siendo registrados en los diarios individuales, de tal manera que puedan ser retomados y revisados constantemente en las diferentes discusiones. En esta sesión, por ejemplo, deberán retomarse los productos de todas las sesiones anteriores.*

### **SESIÓN N.6**

#### **Propósito de la sesión.**

A partir de la revisión, análisis y discusión de las propuestas pedagógicas de algunos pensadores de la llamada “escuela activa”, reconocer que las ideas actuales sobre ambientes de aprendizaje efectivos no son nuevas.

### Actividades:

1. En grupos interdisciplinarios, cada uno lea solamente uno de los fragmentos siguientes para discutir las siguientes preguntas. Cada uno debe tomar notas en su diario o en los textos sobre las preguntas mientras lee.

#### NOTA PARA EL INSTRUCTOR:

*Antes de emprender la lectura, los instructores deben ayudar a los participantes a entender las preguntas o aspectos en los que se deben enfocar a leer.*

- a) ¿Qué dice cada pensador mencionado acerca de lo que deben aprender los estudiantes y de cómo aprenden?
- b) ¿Cuáles de las características que se han identificado anteriormente en el curso como de la Pedagogía más actual son comunes en las propuestas de estos pensadores?
- c) ¿Desde cuándo está la educación pensando en estas ideas?

### FRAGMENTOS

a) **González, José (2007).** "John Dewey y la pedagogía progresista. La pedagogía de John.

Dewey". En J. Trilla (coordinador). *El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI*, pp. 20 – 30. Colección Historia de la educación, Vol. 159, 4ª Edición. Barcelona: Graó.

b) **Fortuny, M &Dubreucq-Choprix, F. (1988).** "La escuela Decroly de Bruselas". *Cuadernos de Pedagogía*, 163, pp. 13-18.

c) **Pla, María; Cano, Elena & Lorenzo, Nuria (2007).** "María Montessori: El método de la pedagogía científica. La pedagogía de María Montessori". En J. Trilla (coordinador). *El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI* (pp. 73 - 89). Colección Historia de la educación, Vol. 159, 4ª Edición. Barcelona: Graó.

2. Comparta sus notas con el grupo.

3. Discutan los aportes que pueden hacer estos pensadores a su labor docente.

### REFLEXIÓN

Individualmente, registre en su diario el impacto que le causa saber que estas ideas existen hace mucho tiempo pero se utilizan realmente poco.



**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los participantes deben leer el texto de Mario Carretero para la siguiente sesión, e identificar en él principios constructivistas.*

*Carretero, Mario (2009). Constructivismo y educación. Buenos Aires: Paidós, Capítulo I: ¿Qué es la construcción de conocimiento? (p.17-36) (Anexo 6)*

**SESIÓN N.7 Y 8**

**Propósito de la sesión.**

Identificar algunos principios constructivistas y reconocer cómo ellos pueden informar decisiones pedagógicas y fundamentar el diseño de ambientes efectivos de aprendizaje. Al hacerlo considerarán la posibilidad de cambiar sus concepciones sobre el aprendizaje y sobre lo que vale la pena aprender en las diferentes disciplinas para buscar un verdadero cambio pedagógico.

**Actividades:**

1. En grupos interdisciplinarios, lean el siguiente fragmento para identificar y resumir los principales principios constructivistas presentados por el autor: **Carretero, Mario** (2009). *Constructivismo y educación*. Buenos Aires: Paidós, Capítulo I: "¿Qué es la construcción de conocimiento?" pp. 17- 36, pp. 115-116 y pp. 119 y 120 (párrafo 1).

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los instructores deben ayudar a los participantes a entender las preguntas o aspectos en los que se debe enfocar al leer, antes de emprender la lectura. En este caso, por ejemplo, solamente deben buscar o inferir principios constructivistas.*

2. Compare y complemente los principios que identificaron en el texto anterior con los que propone la autora Claudia Lucía Ordóñez en la primera parte (pp. 1 a 11) del texto “Concepciones y prácticas”: pp. 123 a 129.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Igual que en la lectura anterior, los guías deben ayudar a los participantes a enfocarse en los principios constructivistas que menciona este texto y en compararlos con los del texto anterior.*

3. Cambien a grupos disciplinarios, discutan y propongan cómo aplicar estos principios en sus planeaciones de “El lugar en que vivo”.

4. Con base en las discusiones anteriores, desarrollen un documento por disciplina, registrenlo en su diario. El documento debe contener la lista de principios, la explicación de cada uno y la descripción de las formas de aplicarlos, ilustrada con ejemplos pensados para su planeación de “El lugar en que vivo”.

5. Ahora compare lo que registraron en su documento con las visiones que tiene la autora en la segunda parte, pp. 11 a 23 del texto “Concepciones y prácticas”: y continúe su discusión sobre prácticas pedagógicas consistentes con los principios constructivistas.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los instructores deben ayudar a los participantes a enfocarse en las implicaciones que tiene la aplicación de los principios constructivistas tanto en el currículo de sus disciplinas como en sus salones de clase, según la autora.*

**REFLEXIÓN**

Individualmente, registre en su diario una reflexión sobre el impacto que causaría aplicar los principios constructivistas al diseño de sus clases.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Es posible que los participantes tengan muchas inquietudes e inseguridades sobre lo que está pasando en el curso y sobre lo que están o no aprendiendo, y éste es un momento para compartir con el grupo y recibir apoyo del instructor acerca de que todo esto es natural en un proceso de cambio.*

**SESIÓN N.9**

**Propósito de la sesión.**

Discutir el concepto de “desempeño auténtico” como base para el aprendizaje, para relacionarlo con los principios constructivistas, identificar las características del desempeño auténtico en ejemplos de diversas clases reales y discutir cómo puede basarse el aprendizaje de sus diversas disciplinas en la realización de desempeños auténticos.

**Actividades:**

1. En grupos disciplinares, lean las secciones I y II del siguiente artículo y discutan lo que es “desempeño auténtico” y cuáles son sus características. **Ordóñez, Claudia Lucía (2009).** Desempeño auténtico en educación. Documento sin publicar, escrito con la colaboración de Molano, Juan Gabriel; Azula, Pilar; Varela, María Paulina y Moreno, Martha.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los instructores pueden ayudar a los participantes a leer efectivamente el texto indicándoles que lean primero el párrafo final de la sección II, que comienza con la expresión “En resumen...” y lo conecten con los dos principios constructivistas relacionados con el desempeño en el artículo anterior. Luego pueden entender mejor que cada párrafo de esta sección desarrolla una de las características del desempeño auténtico que se menciona en el resumen.*

2. Ahora discutan la autenticidad de las actividades que acostumbran realizar en sus clases, a la luz de las características del desempeño auténtico identificado.

3. Lean la sección III del texto y discutan la autenticidad de los ejemplos de distintas disciplinas que aparecen allí y las posibilidades reales de utilizarlos con sus propios estudiantes.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Si en el grupo hay docentes de disciplinas que no aparecen ejemplificadas en el texto, los instructores deben estimularlos para que analicen algunos desempeños que no sean de sus disciplinas y que luego piensen en cómo se aplicaría su análisis al diseño de desempeños para sus propias clases.*

*Los participantes probablemente se darán cuenta de que la autenticidad de los ejemplos de desempeños no es necesariamente completa para cada caso y de que hay niveles diferentes de autenticidad y razones distintas para calificar los desempeños de auténticos o no. Los instructores deben estimular esta discusión.*

4. Con base en lo analizado, piensen en otros desempeños auténticos posibles para sus disciplinas y en formas de llevarlos a sus estudiantes y salones de clases. Pueden iniciar este análisis pensando en desempeños para su planeación.
5. Registre sus ejemplos individualmente en su diario.

**REFLEXIÓN**

Individualmente, registre en su diario una reflexión sobre los cambios que puede causar en el aprendizaje de sus estudiantes el uso de “desempeños auténticos” para aprender.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*El siguiente artículo adicional puede contribuir a la comprensión del concepto de “desempeño auténtico” y puede recomendarse a los docentes para su lectura fuera de sesión:*

*Díaz, Barriga. F (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 5 (2), en <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>.*

**SESIÓN N.10****Propósito de la sesión.**

Revisar su planeación de “El lugar en que vivo” para que los aprendizajes que proponen se logren por medio de la realización de desempeños auténticos.

### **Actividades:**

1. En grupos disciplinares, revisen de nuevo la planeación de “El lugar en que vivo” a la luz del trabajo realizado anteriormente.

a) Repasen cada una de las partes planeadas preguntándose si se realizan en ella desempeños auténticos relacionados con el conocimiento de su disciplina y si la planeación logrará que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos para ellos.

b) Discutan qué tipos de cambios hay que hacer para involucrar los desempeños auténticos y otros principios constructivistas y si estos cambios pueden mejorar los procesos de aprendizaje que se plantean, y realizan cambios que consideran efectivos.

#### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los instructores deben hacer énfasis en que los participantes vuelvan a sus apuntes, textos y reflexiones de las sesiones anteriores para revisar permanentemente su comprensión de los principios constructivistas mientras revisan su planeación.*

#### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

***Primera coevaluación** (en los últimos 15 minutos de la sesión, cada grupo discute y evalúa el trabajo y aportes de cada participante y llena una **matriz para auto y coevaluación de trabajo en colaboración**)*

### **REFLEXIÓN**

Individualmente, registren en su diario una reflexión sobre los cambios que tuvieron que realizar en su planeación para promover desempeños auténticos y el impacto que estos cambios pueden causar en el aprendizaje de sus estudiantes y en su quehacer como docentes al ponerlos en práctica.

### **SESIÓN N. 11 Y 12**

#### **Propósito de la sesión.**

A partir del análisis de propuestas educativas que han partido de las problemáticas y necesidades de las sociedades y de las problemáticas actuales, discutir cuáles deberían ser los desempeños auténticos principales del currículo de su disciplina que constituyan grandes propósitos de aprendizaje.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los instructores deben ayudar a los participantes a entender las preguntas o aspectos en los que se deben enfocar al leer, antes de emprender la lectura. En este caso, deben identificar que la mayoría de estas propuestas surgen de una necesidad y para una población concreta es decir que se diseñan pensando en intereses y necesidades específicas.*

**Actividades:**

1. En grupos disciplinares, cada uno lea uno de los siguientes fragmentos e identifíquelos contextos, problemáticas y/o necesidades a partir de lo que estos autores diseñaron en sus propuestas educativas.

**TEXTOS**

**Malagón, Antonio (1984).** "La escuela Waldorf: Un ejemplo de participación". *Cuadernos de Pedagogía* 113, 61-65: pp. 160 y 161; 164 y 165.

**Puig, Josep María (2007).** "Alexander S. Neill y las pedagogías antiautoritarias. Neill y la escuela de Summerhill". En J. Trilla (coordinador). *El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI* (157 – 166). Colección Historia de la educación, Vol. 159, 4ª Edición. Barcelona: Graó: pp. 167 y 176 a 178.

**Fernández, José Antonio (2007).** "Paulo Freire y la educación liberadora. La construcción teórica de Freire". En J. Trilla (coordinador). *El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI* (324 – 334). Colección Historia de la educación, Vol. 159, 4ª Edición. Barcelona:

Graó: pp. 188 y 197 a 199.

2. Comparen las descripciones que han logrado de contextos, problemáticas o necesidades que originaron los sistemas pedagógicos de las lecturas y discuta los orígenes de otros sistemas pedagógicos que conozcan.

3. Vean la película HOME

(<http://www.youtube.com/homeprojectES#p/a/u/1/SWRHxh6XepM>).

Mientras la miran identifiquen los problemas y necesidades mundiales más relevantes que presenta y traten de relacionar su contenido con el de las lecturas y discusiones anteriores.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Antes de ver la película, los instructores deben dirigir la atención de los participantes hacia la importancia de lo que presenta para los currículos de diferentes disciplinas. Como la película dura 2 horas, es importante que los tutores seleccionen para ver solamente partes que muestren las problemáticas y las soluciones que se les han dado.*

4. En grupos disciplinares, realicen estas actividades:

- a) Pongan en común los problemas y relaciones que identificaron al ver la película.
- b) Discutan si estos grandes problemas mundiales son cercanos a sus estudiantes y si hay otros, relacionados o no pero más inmediatos, que sean importantes en sus contextos específicos.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los instructores deben ayudar a los participantes a centrar su discusión en las diferencias entre planear currículos con base en contenidos disciplinares y hacerlo pensando en problemas del mundo real. Esto permite pensar en que los propósitos de la educación, y por consiguiente los currículos, van cambiando porque el mundo y la vida del hombre cambian.*

5. Discutan cuáles han sido tradicionalmente los propósitos para el aprendizaje de su disciplina, a qué han obedecido y qué cambios se hacen necesarios si han de tener en cuenta las problemáticas actuales, mundiales y locales.

6. Propongan grandes desempeños para su disciplina con base en las discusiones anteriores, y

Escríbanlas en su diario.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Al finalizar esta actividad de los grupos de planeación, los instructores deben informar a los participantes que deben comenzar a pensar en cuál o cuáles de los desempeños que conforman su planeación van a utilizar en una puesta en práctica con sus compañeros de curso. Ésta se realizará en sesiones 15 a 18. El instructor deberá determinar el tiempo que tendrá cada grupo para impartir su “clase” a los demás.*

**REFLEXIÓN**

Individualmente, registre en su diario una reflexión acerca de las problemáticas que enfrenta actualmente a nivel local y global, si la educación debería jugar un rol en la solución a dichas problemáticas y cómo podría hacerse en su aula de clase.

**SESIÓN N.13****Propósito de la sesión.**

Relacionar, con otras áreas disciplinarias, los grandes desempeños auténticos identificados para su disciplina.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Para esta sesión se necesitan hojas de tamaño cartelera de papel periódico y marcadores, en número suficiente para cada grupo.*

**Actividades:**

1. En grupos disciplinares, discutan si otras disciplinas se involucran en los grandes desempeños que determinaron para su disciplina y en qué formas.
2. Revisen los grandes desempeños curriculares y decidan si deben modificarlos para hacer explícitas las conexiones con otras disciplinas.
3. Presenten estos grandes desempeños curriculares en un cartel, asegurándose de que queden claras sus conexiones con otras disciplinas y con las problemáticas contextuales y mundiales actuales. Exhíbanlo en la pared.



**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los carteles deben quedar lo suficientemente claros como para que los diferentes grupos de participantes puedan leerlos, entenderlos y aportar comentarios interesantes. Los instructores deben asegurarse de que grupos de la misma disciplina, y sobre todo grupos de otras disciplinas, lean y comenten los diferentes carteles. Es útil limitar el número de desempeños que se escriban, aclarando que no es necesario pensar en todos los que son posibles.*

4. Revisen los carteles de los demás grupos y hagan en ellos sugerencias escritas para hacer más claras y explícitas las conexiones mencionadas.
5. Revisen las sugerencias que anotaron sus compañeros y decidan si incluirlas o no en los grandes desempeños de sus disciplinas. Registren individualmente la lista de desempeños definitivos en su diario.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Los instructores deben determinar el número de carteles que revise cada grupo según tiempo disponible.*

**REFLEXIÓN**

Individualmente, inicie en su diario una reflexión acerca de la importancia, dificultad o facilidad de pensar en desempeños que incluyan varias disciplinas.

**SESIÓN N.14****Propósito de la sesión.**

Incluir en su diseño de ambientes de aprendizaje para “El lugar en que vivo” los grandes desempeños auténticos identificados.

**Actividades:**

1. En los grupos disciplinares, revisen sus planes para “El lugar en que vivo” y definan al menos un gran desempeño auténtico que oriente su planeación.
2. Formen grupos interdisciplinarios y revisen al menos dos (2) planeaciones de “El lugar en que vivo”, de diferentes grupos, para hacer sugerencias sobre grandes

desempeños y desempeños auténticos específicos que conecten varias disciplinas dentro de ellas.

3. Vuelvan a los grupos disciplinares originales de planeación y revísenla, utilizando las sugerencias que han hecho otros grupos para conectar disciplinas. Terminen también la planeación de su puesta en práctica con los compañeros de curso.

## **REFLEXIÓN**

Con base en el trabajo anterior, termine en su diario, la reflexión iniciada en la sesión anterior sobre la importancia, dificultad o facilidad para pensar en desempeños que incluyan varias disciplinas.

### **NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*Recordar a los participantes que deben preparar sus clases para poner en práctica la planeación de “el lugar en que vivo” con sus compañeros de curso. Deberán preparar material para un tiempo prudencial de clase, que debe indicar el instructor según el tiempo disponible y el número de participantes. Hay que tratar de que todos los grupos puedan hacer su puesta en práctica y organizar el orden en que lo harán.*

## **SESIÓN N.15 A 18**

### **Propósito de la sesión.**

Participar como estudiantes en la puesta en práctica de algunos de los desempeños que han planeado sus compañeros, para comprenderlos en el desempeño mismo y poder contribuir con propiedad a la evaluación de su autenticidad, a su revisión y a su rediseño, si se hacen necesarios.

### **Actividades:**

En cada grupo de planeación, pasen a dirigir al menos un desempeño de los planeados para “El lugar en que vivo” con los demás participantes como alumnos.

**NOTA PARA EL INSTRUCTOR:**

*El instructor recoge las reflexiones para cada grupo, les revisa y las entrega al grupo presentador al comienzo de la sesión N° 19. Debe asegurar que los comentarios para cada grupo presentador sean críticos pero muy constructivos y que se refieran a los diferentes temas tratados en el curso.*

**REFLEXIÓN**

Al final de cada clase, tanto "estudiantes" como "docentes", escriban individualmente una reflexión crítica sobre la experiencia vivida utilizando una hoja distinta para cada "clase".

