



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA
ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Julio María Matovelle, de la provincia del Azuay, ciudad de
Cuenca, período 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Guerrero Novillo, Martha Yolanda, Dra.

DIRECTOR: Buele Maldonado, Mariana Angelita, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Buele Maldonado Mariana Angelita

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, período 2012 – 2013” realizado por: Guerrero Novillo Martha Yolanda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014.

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Guerrero Novillo Martha Yolanda, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, período 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo, Mgs. Mariana Angelita Buele Maldonado 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”

Cuenca, febrero 2014.

f.

Autora: Guerrero Novillo Martha Yolanda

CI: 0102226719

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a:

A mis padres, a mi esposo Pablo y a mi hijo Adrián, por su apoyo constante, por la comprensión y el ánimo que me han brindado en todo momento.

A mis estudiantes, porque con ellos he aprendido a ser maestra.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi familia, a la Universidad Técnica Particular de Loja a sus Directivos y catedráticos que me dan la oportunidad de superarme para servir mejor a mis estudiantes.

Al Colegio Julio María Matovelle, que me permitió realizar el presente trabajo de investigación, convirtiéndose en el primer factor coadyuvante en la culminación exitosa de tan importante tarea.

A mi amiga Judith, por sus conocimientos y consejos que han sido de gran ayuda en momentos difíciles de esta etapa de estudios.

Martha Yolanda Guerrero N.

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman De D´Hainaut, de Cox y deductivo).	7
1.2. Análisis de las necesidades de formación	10
1.2.1 Análisis organizacional	10
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	11
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	12
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.	13
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).	15
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas De organización, regulación).	17
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI, Reglamento a la LOEI, Plan Decenal).	19
1.2.2 Análisis de la persona.	20
1.2.2.1 Formación profesional	20
1.2.2.1.1 Formación inicial	21
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	22
1.2.2.1.3 Formación técnica	23
1.2.2.2 Formación continua	24
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de Aprendizaje.	25

1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	26
1.2.2.5 Características de un buen docente	28
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	28
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo Educativo	29
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	31
1.2.3.1 La función del gestor educativo	31
1.2.3.2 La función del docente	32
1.2.3.3 La función del entorno familiar	32
1.2.3.4 La función del estudiante	33
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	33
1.3 Cursos de formación	35
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	35
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	35
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	36
1.3.4 Importancia de la formación del profesional de la docencia	37
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	39
2.1 Contexto	40
2.2 Participantes	42
2.3 Diseño y métodos de investigación	47
2.3.1 Diseño de la investigación	47
2.3.2 Métodos de la investigación	48
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	49
2.4.1 Técnicas de investigación	49
2.4.2 Instrumentos de la investigación	49
2.5 Recursos	50
2.5.1 Talento humano	50
2.5.2 Materiales	50
2.5.3 Económicos	50
2.6 Procedimiento	50
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
3.1 Necesidades formativas	53
3.2 Análisis de la formación	64
3.2.1 La persona en el contexto formativo	64
3.2.2 La organización y la formación	67
3.2.3 La tarea educativa	73
3.3 Los cursos de formación	80

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	87
4.1 Tema	88
4.2 Modalidad de estudios	88
4.3 Objetivos	88
4.4 Dirigido a	89
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	89
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	89
4.5 Breve descripción del curso	89
4.5.1 Contenidos del curso	89
4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso	90
4.5.3 Metodología	90
4.5.4 Evaluación	91
4.6 Duración del curso	91
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	92
4.8 Costos del curso	99
4.9 Certificación	99
4.10 Bibliografía	100
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	110

RESUMEN

El presente trabajo versa sobre: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, estudio realizado en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, período lectivo 2012 – 2013”, que es parte de una investigación nacional de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El objetivo de la investigación fue analizar los requerimientos formativos de los maestros de la institución mencionada, en el período académico 2012 -2013, en búsqueda de alternativas de solución.

Participaron en la investigación diecisiete profesores de bachillerato de la institución, a través de la aplicación de una encuesta. En forma paralela se realizó la fundamentación teórica relacionada con las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, para obtener así una visión más amplia sobre la temática.

Finalmente se procedió a realizar una triangulación entre la teoría, la experiencia de la autora y los resultados de la encuesta para llegar a la conclusión de que los profesores de este establecimiento necesitan capacitarse en el área de la psicología del adolescente y la inclusión educativa, tema sobre el cual se realizó una propuesta de formación.

PALABRAS CLAVES: necesidades, formación, bachillerato, docentes

ABSTRACT

The present work referred to "Training needs of Teacher in Baccalaureate, study realized in the Julio Maria Matovelle Educational Unit of Cuenca city, Azuay province, school period 2012-2013, than part the nacional investigation of the Técnica de Loja University.

The objective of the investigation was analyze the teachers of requeriments formative tha institution indicated before, in the school period 2012-2013, in search the solutions alternatives in school.

Participated in the investigation teachers seventeen the Baccalaureate of institution, through of a poll applied. Some time is carry out the theoretical fundamention relating "Training needs of Teacher in Baccalaureate, get a broader perspective on the Thematic for.

Finallity, we proceeded perform a triangulation next tha theory, tha experience of authors and the results of poll for get the conclutions of than the teachers of institution need qualify in the subject-matter of adolescent psychology and educational inclusion, Topic over which is performed a proposal of training.

KEYWORDS: needs, training, high school, teachers

INTRODUCCIÓN

La formación del profesorado a nivel mundial es objeto de investigación, debido a los profundos cambios que se están produciendo en las sociedades modernas, lo que exige una actualización permanente del maestro.

La formación de los maestros debe entenderse como un proceso que dura toda la vida, es decir, que no se limita al tiempo de los estudios académicos, sino que trasciende el ciclo vital hasta consolidar procesos de autoformación.

El nuevo sistema educativo ecuatoriano replantea la formación de los profesores. Este gobierno ha emprendido todo un proceso de cambio del sistema educativo. El Ministerio de Educación ha realizado estudios con miras a diagnosticar cuáles son las deficiencias e intereses del magisterio y ha realizado algunos cursos de capacitación, mismos que desde 2008, están a cargo de SÍPROFE (Programa integral de desarrollo profesional para educadores) que busca mejorar y potencializar la educación del país.

Esta investigación es parte de un proyecto nacional de la Universidad Técnica Particular de Loja, quien a través de un equipo de profesionales ha orientado el trabajo mediante la Guía Didáctica I (2012) y Guía Didáctica II (2013) de la autoría del Mgs. Fabián Jaramillo.

Este informe presenta la investigación realizada a través de la técnica de la encuesta a los profesores que trabajan en el bachillerato de la Unidad Educativa Mixta Julio María Matovelle en la ciudad de Cuenca, provincia de Azuay, con la finalidad de analizar sus necesidades de formación, en el período académico 2012- 2013.

El trabajo consta de cuatro capítulos que están organizados de la siguiente manera: el primero es una recopilación bibliográfica que pretende fundamentar teóricamente la necesidad actual de la formación de los docentes en el contexto de la realidad nacional y mundial.

El segundo capítulo hace referencia a la metodología de la investigación empleada en este trabajo, y que parte del diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de la institución en mención, con la ayuda de un cuestionario que recoge la opinión y la experiencia de los profesores.

El tercer capítulo trata sobre el diagnóstico, análisis y discusión de los resultados obtenidos en torno a tres temáticas: necesidades formativas, análisis de la formación y cursos de formación, en donde se realiza una triangulación entre la teoría, la experiencia de la autora y los resultados de la investigación.

El cuarto y último capítulo trata sobre la propuesta con la cual se pretende dar respuesta a las deficiencias encontradas en la formación de los docentes investigados. El curso tiene como objetivo capacitar a los docentes en el conocimiento de la psicología del adolescente y en la identificación y trabajo con estudiantes que tienen necesidades educativas especiales, promoviendo una actitud positiva hacia la integración de los alumnos en el aula y en la sociedad.

Los resultados beneficiarán básicamente a la institución investigada contribuyendo de esta manera al mejoramiento de la calidad de la educación del establecimiento y la ciudad de Cuenca.

Al terminar este trabajo se puede constatar que los objetivos planteados al inicio de la investigación se han alcanzado en un cien por ciento, por cuanto se ha podido en primer lugar fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato de las instituciones educativas del Ecuador.

En segundo lugar, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Y en tercer lugar, diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada

La investigación se efectuó sin ningún inconveniente, las autoridades y los docentes brindaron todas las facilidades para la realización de la misma.

Se utilizó la metodología de la investigación-acción, pues se buscó generar conocimiento y producir cambios, coexistiendo el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles...(Hernández, 2006).

La fundamentación teórica, la investigación de campo realizada en una institución técnica y el análisis de los datos recopilados aplicando la estadística descriptiva han permitido obtener una base de datos, que serán de gran ayuda no solo para los maestros encuestados y el plantel donde laboran sino también para elaborar conclusiones y recomendaciones a nivel nacional. Por ello se invita a leer este documento con un espíritu crítico y propositivo.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

Según Baráibar (2003) la necesidad es considerada como “la discrepancia entre la situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia” (p.111)

En tanto que para Pérez y Carrillo (2000) una necesidad de formación, “es una carencia de conocimiento, habilidad o actitud extrapolable al mundo laboral. Es decir es la diferencia entre lo que el sujeto está realizando y lo que realmente debería realizar con el perfil de trabajo fijado”. (p. 383)

En estos dos conceptos hay una clara coincidencia en que la necesidad está relacionada con dos momentos: uno real y otro potencial, un punto de partida y otro de llegada. El primero entendido como realidad y el segundo como meta, o un estado ideal o de satisfacción.

Rentería (2004), agrega otro elemento a los dos conceptos anteriores y dice que “el análisis del concepto de formación humana exige partir del supuesto que plantea que el ser humano es un ser inacabado, cuyo proceso de formación dura toda la vida, partiendo del momento de la concepción hasta la muerte”. (p.19)

Es decir si se relaciona el concepto de necesidad con la formación se puede deducir, que ésta última nunca está satisfecha totalmente, porque las circunstancias y las exigencias son siempre nuevas y diferentes, por lo tanto la formación no concluye con la obtención de un título académico, sino que continúa a lo largo de la vida de la persona.

Por ello la Dirección de Mejoramiento Pedagógico del Ministerio de Educación, (2013) tiene como objetivo principal elevar la calidad de la educación ecuatoriana desde una visión equitativa e inclusiva en todos sus niveles y modalidades. Para lograr esto, se están diseñando políticas que mejorarán el quehacer docente en todos los niveles y modalidades.

Hay que recordar también que una de las políticas del Plan Decenal de Educación(N° 7) es la revalorización de la profesión docente y la capacitación permanente, porque se

considera que el maestro es un elemento clave en el mejoramiento de la calidad de la educación.

Por otro lado se han implementado cursos de capacitación a través de SIPROFE (Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores) con la finalidad de realizar cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidades.

Lo que buscan los programas formativos es cubrir esas deficiencias y mejorar el rendimiento de las personas en su puesto de trabajo, aproximándose a lo que se espera de ellas, tomando en consideración las exigencias del mundo globalizado que urge del maestro una capacitación integral y que dé respuestas a las necesidades más apremiantes de la niñez y juventud actual.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Existen diferentes clasificaciones sobre necesidades. Aquí se realiza un breve análisis tomando en cuenta los objetivos de la investigación.

Hay que recordar la teoría de la motivación de Abraham Maslow, quien a mediados del siglo XX hacía una jerarquización de las necesidades partiendo desde las básicas hasta llegar a las superiores: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia y afecto, de consideración y estima y autorrealización (Guillén, 2010 p.156).

Según Pérez y Carrillo (2000) existen “necesidades colectivas y necesidades individuales. Las necesidades colectivas son las derivadas del entorno, del mercado y no son alcanzables de forma inmediata...Las necesidades individuales afectan a un pequeño grupo y tratan de resolver problemas puntuales” (p. 383)

En tanto que Gairín (1995) hace un análisis de la tipología de las necesidades formativas tomando en cuenta la planificación de los servicios sociales:

1. *La necesidad normativa*: que hace referencia a una carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente.
2. *La necesidad percibida*: es aquella sentida por los sujetos.
3. *La necesidad expresada*: la demanda que hace referencia a la expresión de la

necesidad por parte de quien dice percibirla.

4. *Necesidad relativa*: aquella que es el resultado de la comparación entre las distintas situaciones o grupos.

Estas son algunas de las tipologías de necesidades, que dan una idea de la amplitud de estudios sobre necesidades formativas que existen, de acuerdo a los criterios de análisis de las mismas y de los autores que ponen en consideración sus clasificaciones desde una determinada perspectiva.

A las necesidades formativas se las puede ubicar en las de autorrealización si se toma la jerarquía de necesidades realizada por Maslow, porque están en la cúspide de la escala, aparecen cuando ya están satisfechas otras básicas como las fisiológicas o las de seguridad.

Si se toma el criterio de Pérez y Carrillo, las necesidades formativas pueden ser consideradas individuales o colectivas, dependiendo desde dónde se haga el estudio. Pero por los trabajos de investigación que anteceden al presente, sería una necesidad colectiva, porque se refiere al gremio de los docentes.

Finalmente retomando el criterio de Moroney, las necesidades formativas se ubicarían dentro de las percibidas y expresadas, porque las personas sienten la urgencia de prepararse en determinada área, de acuerdo al puesto de trabajo y expresan ese requerimiento de diferentes modos, y buscan satisfacer ese déficit.

En cualquier tipología que se tome se puede ubicar a las necesidades de formación, porque son parte de las aspiraciones del ser humano, quien busca incansablemente la superación y la plenitud.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

“En la ortodoxia de la planificación, primero se planifica, luego se ejecuta, a continuación se controla y finalmente se evalúa. Es lo que Deming denominó el Círculo de la Calidad” (Aranda, 2007, p.31)

Por el contrario Tejedor, (2000) opina que “la evaluación de necesidades debe ser la primera actividad a llevar a cabo en la puesta en marcha de un programa de intervención”

(p.326)

Actualmente, desde la puesta en marcha en el país de procesos de autoevaluación, ya sea con fines de acreditación o simplemente de mejoramiento, se parte de un diagnóstico, que permite determinar el problema o necesidad a la que se quiere dar una solución o respuesta. Del diagnóstico que se obtenga dependerá la posterior planificación y selección de estrategias a seguir.

Para Gairín (1995) “el análisis de necesidades es una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación”.
(p.98)

De todo lo antes dicho se puede concluir que la evaluación de necesidades es un subproceso que se enmarca en otro más amplio, en el que la detección y análisis de necesidades de formación constituye la base sobre la que se elaborará un programa formativo. Por lo tanto la evaluación de necesidades es el punto de partida de un trabajo relacionado con el diseño, desarrollo y la evaluación de programas y actividades de formación y cambio educativo.

Pertinencia, validez y fiabilidad son tres criterios de excelencia al momento de recoger la información, y de esto depende la eficacia de las fases posteriores del proceso. La pertinencia hace referencia a que no existe error en los objetivos determinados o en la naturaleza de la información recopilada. La validez tiene que ver con la coincidencia entre lo que se pretende verificar y lo que realmente se verifica. Y la fiabilidad certifica que los criterios que se demuestran son aplicables en diferentes circunstancias o casos Valenzuela (2011).

Las informaciones obtenidas con los instrumentos seleccionados son comparadas con una situación deseable, y esta situación ideal constituye la base para el diseño de proyectos o planes de mejora. Por último el análisis de la información y su correspondiente valoración, permitirá implementar las acciones formativas que permitan superar la situación real y llegar a la situación ideal.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Cárdenas, García, Lizana y Rincón (2001) señalan que es importante partir del concepto de formación, entendido como un proceso continuo a través del cual se busca ampliar y

fortalecer el horizonte conceptual del docente, cualificar su práctica docente y su dominio de un campo del saber o área de especialidad, y así, hacer posible la transformación de la educación, del conocimiento y de la sociedad.

Pero ¿cuáles son las principales necesidades de formación que sienten o perciben los docentes?

Con el fin de dar respuesta a esta pregunta se han realizado varias investigaciones en diferentes países, y sobre ellas hay algunos resultados. Uno de estos estudios es el realizado en España por Pérez Serrano, M. (1999), con una muestra de 1.200 docentes de nivel no universitario de distintas Comunidades Autónomas. En esta investigación se concluye que los maestros demandan en forma generalizada mayor formación científica y práctica con el fin de responder a las necesidades que ellos experimentan en su desempeño docente.

En otro estudio realizado por González y Raposo (2008) con 1015 profesores universitarios de Galicia- España, para identificar sus necesidades formativas en diversas temáticas relacionadas con la convergencia europea, aparecen entre las más significativas y en orden descendente las siguientes:

- Relación entre la metodología docente y la actividad del alumnado.
- Metodología docente.
- Adaptación a créditos ECTS (retos de una enseñanza centrada en el estudiante).
- Recursos didácticos.
- Elaboración de recursos didácticos para la web.
- Entornos de aprendizaje virtual.
- Características, enfoques y recursos para la evaluación
- Instrumentos de evaluación

Estas son las necesidades más sentidas por los docentes de los estudios que se conocen, claro está que no son las únicas, debido a múltiples factores entre ellos la poca valoración en la sociedad de la labor del maestro, la falta de involucramiento de los profesores en los cursos de capacitación y la poca conciencia de la trascendencia de esta noble tarea en la construcción de un mundo mejor.

En Ecuador no se conocen estudios sobre estas necesidades formativas de los maestros; pero, desde la experiencia, se sabe que los profesores consideran altamente necesaria la formación permanente y para ello solicitan mayores facilidades para la participación en

los cursos que organiza el Ministerio de Educación a través de Siprofe, en vista de que los cupos son limitados, y no permiten el acceso de todos los maestros, sino solamente de aquellos que laboran en el sector fiscal.

El Ministerio de Educación ha implementado cursos de Pedagogía, Actualización y Fortalecimiento Curricular, TICs, didácticas de las áreas fundamentales, inclusión, y otros más. Pero hay áreas que no se han revisado, como la metodología de la investigación, en donde son notorias las deficiencias de un amplio sector de los maestros. Se investiga poco y eso muchas veces no se publica.

Otra de los requerimientos formativos es lo que tiene que ver con el manejo de las TIC y su uso en el aula con creatividad y solvencia. Se han dado cursos de capacitación pero todavía no se visualiza que todos los maestros pongan en práctica un cien por ciento.

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

Se pueden utilizar diferentes métodos de análisis para determinar las necesidades de formación del talento humano desde distintas perspectivas como puede ser el territorio, los puestos de trabajo, el mercado, empleos emergentes, etc. (Pérez y Carrillo, 2000).

En cambio Pérez Campanero (2000) habla de algunos modelos a seguir en el Análisis de Necesidades, cada modelo toma el nombre del autor que lo creó.

Para este trabajo se han elegido cuatro autores: Rosett, Kaufman, D'Hainaut, de Cox y un último denominado deductivo. Cada autor parte de un concepto de necesidad y desde allí su planteamiento es diferente, aunque en el fondo tienen ciertas coincidencias.

El Análisis de Necesidades y /o problemas es un proceso lógico que sigue unos pasos hasta llegar a una posible solución.

Es importante partir de la determinación del problema para la persona que lo vive, la institución a la que pertenece y para el investigador que realiza el estudio. Se analizan las causas, por qué se presenta el problema y cómo relacionar los diversos factores que intervienen. Posteriormente, se debe fijar los aspectos sobre los que se va a trabajar y cómo hacerlo, lo que conducirá a delimitar el centro de intervención y cuáles son las posibilidades de llevarlo a cabo.

1.1.5.1.El Modelo de A. Rossett.

Este autor considera cuatro aspectos fundamentales:

- a. Situaciones desencadenantes, es decir el punto de partida y de llegada;
- b. Tipo de información que se busca,
- c. Fuentes de información y
- d. Herramientas para la obtención de la misma.

Su modelo gira en torno al análisis de las situaciones desencadenantes, es decir qué provoca el problema, cuáles son sus causas, para posteriormente buscar las soluciones que convengan. Aquí juega un papel importante la información que el investigador ha recogido.

1.1.5.2. El modelo de R. A. Kaufman:

Kaufman (1987), desarrolla su modelo en torno a la planificación de las organizaciones, con un complejo proceso de dieciocho pasos en donde da mucha importancia a la evaluación de necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes aspectos:

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

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:
(R:A: Kaufman, 1988, pp. 58-59)

1. Decidir planificar.
2. Detectar las manifestaciones del problema.
3. Delimitar el área de la planificación.
4. Determinar los medios y procedimientos de evaluación de necesidades más adecuados para lograr la participación de los interesados en la planificación.

5. Fijar las condiciones que permitan la ejecución, en términos mensurables.
6. Llegar a consensos entre los participantes de la planificación.
7. Priorizar las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
8. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades utilice un procedimiento eficaz.

Este modelo es más descriptivo y analítico facilitando el trabajo del investigador, al brindar las pautas necesarias para realizar una tarea en forma responsable.

1.1.5.3. Modelo de F.M.COX.

F.M.Cox (1987), hace un Análisis de Necesidades Formativas unido a la problemática comunitaria. Para ello plantea una guía con los siguientes puntos:

1. La Institución.
2. Un profesional encargado de resolver el problema.
3. Descripción de los problemas desde la perspectiva del profesional y los implicados
4. Escenario del problema.
5. Caracterización de las personas involucradas en el problema.
6. Planteamiento de metas.
7. Listado de estrategias a emplear
8. Pasos a seguir para llevar a cabo las estrategias.
9. Evaluación.
10. Ejecución de las acciones planificadas.

Este modelo parte del análisis de la Institución entendida como el escenario donde se dan los problemas y hacia donde deben ir las soluciones, porque no se puede olvidar que cada realidad es única y tiene una características que deben ser respetadas y tomadas en cuenta por el investigador en todo momento del proceso.

1.1.5.4. Modelo Deductivo.

El modelo deductivo se basa en el razonamiento deductivo que va de lo general a lo particular. "El investigador parte de una teoría o ley general con la finalidad de ampliarla, precisarla o contrastarla con la realidad". (Bisquerra y otros, 2009, p. 29)

Para Proasetel (2003-2006) este modelo parte del hecho de que algunas organizaciones desarrollan sus esquemas de gestión a partir de la definición de metas u objetivos organizacionales en un corto plazo, que puede ser un año y éstas se convierten en estrategias.

Una vez que se han diseñado las estrategias se realiza un monitoreo de los logros, observando los resultados mes a mes y haciendo los reajustes necesarios.

Este modelo parte de la teoría y esa es su fortaleza, pero también tiene la desventaja de desconocer los aspectos específicos de los casos particulares dando lugar a conclusiones muy generales y que las decisiones tomadas tengan un elevado margen de error.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Las necesidades de formación pueden ser analizadas desde tres perspectivas: la organizacional, la persona del maestro y la tarea educativa.

1.2.1 Análisis organizacional.

En estas primeras décadas del siglo XXI, las organizaciones están sufriendo cambios acelerados, nunca antes experimentados, que repercuten no tan solo en la gestión económica y tecnológica, sino también y de forma importante al talento humano, como consecuencia de los nuevos requerimientos de las tareas y funciones que se desempeñan en los puestos de trabajo. (Pérez y Carrillo, 2000)

Las organizaciones permiten a los individuos satisfacer distintos tipos de necesidades: económicas, emocionales, sociales, etc. En el fondo las organizaciones existen para lograr objetivos que los individuos en forma aislada no podrían alcanzarlos por muchas limitaciones. (Chiavenato, 2007, p.6)

“La realidad de las organizaciones, como lugar de encuentro e intervención de personas, tratando de lograr unos fines comunes, de satisfacer necesidades particulares...dista mucho de ser trivial.(Gómez-Llera y Pin, 2000,p.64)

Existen diferentes tipos de organizaciones: empresas industriales, comerciales, de servicios, entre éstos últimos está la salud y la educación.

Los centros educativos son organizaciones que tienen objetivos y a la vez permiten alcanzar objetivos y satisfacer necesidades a todos quienes la conforman.

El análisis organizacional se refiere al estudio de una institución o empresa como un todo, su misión, visión, objetivos, recursos, estrategias, proyectos y el contexto en el que está inmersa. En las instituciones educativas este análisis ayudará a responder la pregunta qué debe enseñarse y las políticas que deberán seguirse para llevar a cabo su misión.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Hoy es general el consenso sobre la importancia de la educación y su rol dinamizador en los procesos de desarrollo de la sociedad. Según Pérez Serrano (1999), “vivimos en la sociedad del conocimiento y en ella la moneda máspreciada es el aprendizaje.” (p. 9)

Sin embargo es preciso clarificar el concepto de educación que se maneja. “La educación que contribuye con la transformación y el desarrollo de las personas y los pueblos, no es la misma que se ha venido impartiendo en los centros educativos por décadas, caracterizada por la memorización y el sometimiento”. (Morales, 2001).

La educación no es un fin en sí misma, sino una estrategia fundamental para el desarrollo humano individual y colectivo, para el desarrollo sostenible, productivo, económico y cultural de un país y de la sociedad en general. (Venegas, 2008)

La educación para que sea piedra angular del desarrollo debe ser conceptualizada desde un nuevo paradigma, esto es de la integralidad, centralidad en el estudiante, una educación para la vida y desde la vida.

Hoy en pleno siglo XXI la educación debe adaptarse a la sociedad que vivimos, es decir la era del conocimiento y el primer paso es la transformación del maestro, y no como un cambio superficial, sino de actitud y de mentalidad, es decir un cambio de paradigmas.

La educación moderna debe dar énfasis a la especialización, al espíritu crítico y emprendedor, en síntesis al desarrollo holístico del potencial humano.

Definitivamente la realidad actual exige cambios profundos en la educación y no de forma sino de fondo, donde el papel del maestro es clave. Por ello es urgente y necesaria la preparación constante y decidida del docente a todo nivel. No es suficiente la buena voluntad sino el compromiso y la formación académica amplia y actualizada.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Toda institución o empresa se plantea metas en sus planes y programas, las mismas que abarcan diferentes aspectos de la organización; éstas son definidas a nivel de los directivos y socializadas hacia toda la entidad. Las metas tienen diferente nivel de alcance: a corto, mediano y largo plazo.

Los objetivos o metas representan los resultados que la organización espera lograr, son fines por alcanzar, establecidos cuantitativamente y determinados a un tiempo específico. (Münch y otros, 2012)

Según Chiavenato (2007), “toda organización necesita tener una finalidad, una razón de ser y de lo que desea realizar.” (p. 22)

En el Sistema Educativo Ecuatoriano existen metas a largo plazo que han sido definidas por la cúpula del Ministerio de Educación y que están expresadas en la misión que ha formulado esta cartera de Estado y dice así: “Garantizar tanto el acceso como la calidad de la Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato para los habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos...” (p.1)

Para que estas metas a largo plazo pueda ser efectivizadas se han trazado metas a mediano y corto plazo.

Siguiendo con el análisis de las metas organizacionales del Ministerio de Educación,, están las metas u objetivos definidos en el Plan Decenal de Educación, como por ejemplo:

1. Incrementar la cobertura en Educación Inicial (para niños de 3 a 5 años).
2. Incrementar la cobertura en Educación General Básica, con énfasis en primero, octavo, noveno y décimo años.
3. Incrementar la cobertura en el Bachillerato...

Estas metas son a mediano plazo, porque se espera que sean alcanzadas hasta el año 2015. Con estas metas el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Educación

pretende mejorar la calidad de la educación en el país.

Finalmente toda organización tiene metas a corto plazo, en el caso de la educación estarían las metas que se proponen las instituciones educativas para un año lectivo como puede ser: alcanzar a finales del año lectivo, la capacitación de los docentes en técnicas de enseñanza- aprendizaje, respondiendo a modelos educativos vigentes.

El Ministerio de Educación ha implementado todo un proceso evaluativo interno y externo a fin de verificar si estas metas se están cumpliendo o no, con la finalidad de hacer los correctivos necesarios.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Toda actividad humana requiere una serie de recursos de diferente índole para ser ejecutada. De igual forma la actividad educativa necesita recursos humanos, materiales, económicos, técnicos para cumplir con sus objetivos a cabalidad.

1.2.1.3.1 Recursos Humanos.

Según Gómez-Llera y Pin, J. (2000) se denominan recursos humanos al conjunto de “conocimientos, capacidades y habilidades que pueden poner en acción las personas humanas” (p. 67)

Este concepto tiene una finalidad práctica y destaca lo más sobresaliente del ser humano en función de su trabajo.

“Las organizaciones dependen de las personas para que las dirijan, operen y funcionen. No hay organización sin personas”(Chiavenato, 2007, p.43)

Tanto el contenido de recursos humanos como las actitudes personales tienen un carácter dinámico, es decir pueden ser modificadas con el tiempo, orientadas hacia la utilidad de la empresa o institución y hacia el perfeccionamiento de la propia persona.

La calidad de la educación, en gran medida, obedece al nivel de preparación del talento humano que posibilita el proceso de enseñanza- aprendizaje, la adecuación de los contenidos a la realidad de cada centro educativo, el uso de las TIC y el empleo de técnicas activas que desarrollen el pensamiento lógico, crítico y creativo de los estudiantes

Los recursos humanos de una institución educativa: esto es directivos, personal docente,

administrativo y de servicio y fundamentalmente los estudiantes, han de ser considerados como elementos claves de la definición presente y futura de la organización.

1.2.1.3.2. Recursos físicos y materiales.

Estos recursos están según Chiavenato (2007) en el nivel operativo o técnico de la organización, “en este nivel se encuentran las máquinas y los equipos, las instalaciones físicas, las líneas de montaje, las oficinas y los mostradores de atención al público, que constituyen la tecnología de la organización” (p. 26)

Dentro de la actividad educativa son necesarios los recursos físicos es decir una infraestructura funcional, que cumpla con los requerimientos básicos como son aulas cómodas y modernas, espacios verdes, canchas, laboratorios, oficinas para el personal administrativo, lugares de reunión para maestros, mobiliario, materiales de oficina, de computación, etc. Estos recursos dependen básicamente del presupuesto de la institución y de la autogestión de la misma, que en el caso de los planteles fiscales es muy limitada.

1.2.1.3.3. Recursos financieros.

Se refiere al presupuesto de la institución y a cómo se manejan los recursos económicos de la misma.

“La implantación de un sistema eficaz de presupuestos constituye la clave del éxito de la empresa...si no se cuenta con un sistema presupuestario debidamente coordinado, la administración tendrá sólo una idea muy vaga respecto a dónde se dirige” (Cárdenas, 2008, p. 2)

Una institución educativa se valora revisando sus estados financieros, los cambios producidos en ellos y los resultados en términos de beneficios para quienes invierten en ella. (Vizcaíno, 2010)

En los establecimientos fiscales los recursos económicos están controlados por el Estado incluyendo los fondos de autogestión. En las instituciones particulares está conformado por el capital con el que cuenta el plantel, provenientes de pensiones, matrículas, préstamos, etc.

El presupuesto garantiza la adquisición de otros recursos que requiere la organización y contribuye a la oferta de una educación de calidad, razón por la cual el aspecto financiero

debe ser manejado con transparencia y prolijidad.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Según el Diccionario Académico Universal, AULA siglo XXI (2004), (1) Líder es el individuo que concentra la autoridad de un grupo. (2) Transcripción fonética de la palabra inglesa *leader*, que significa conductor, jefe, guía.

Según Michael Fullan (2001) “el liderazgo requerido en una cultura en transformación no es sencillo. Estamos viviendo en condiciones caóticas...los líderes deben ser capaces de actuar en circunstancias complejas e inciertas.”(p. 13)

Para Münch (2012) “el líder es una persona que inspira confianza y respeto y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento.” (p. 148)

En los tres conceptos se puede encontrar coincidencias, primero el líder no actúa en soledad, no se entiende al líder si no es en relación al grupo, y segundo, el líder está dentro de un conjunto de personas en una posición de superioridad, de mando; pero, este ha de ser asumido desde el servicio y no de la utilidad.

Existen diferentes tipos de líderes, dependiendo de los modelos o paradigmas en los que se base el análisis. En las conclusiones que Gómez-Llera y Pin (2000) elaboran en torno a las capacidades y habilidades de los directivos, indican que no hay uniformidad en la literatura científica.

Guillén (2010) señala que existen enfoques tradicionales que centran la atención en la figura del líder, en sus rasgos y características (p.171)

Entre estas características destacan su inteligencia, el conocimiento del trabajo a realizar, es decir su experiencia en la organización, la confianza en sí mismo, el deseo de dirigir y la ambición, entre las principales.

Pero Guillén (2010) también menciona que existen nuevos enfoques, los denominados enfoques relacionales del liderazgo, que consideran a éste como un proceso de influencia mutua entre el líder y sus seguidores. Aquí aparecen tres enfoques:

1.2.1.4.1. Liderazgo transaccional.

Este liderazgo supone una relación de influencia entendida como intercambio, en la que el seguidor acepta el liderazgo de la otra persona a cambio de recibir algo.

Este algo puede ser estabilidad, beneficios económicos, sociales, políticos, etc., es decir la aceptación de este liderazgo está centrada en ciertos intereses, más que en la persona misma del líder. Este tipo de liderazgo no debería estar presente en las instituciones educativas, porque son centros donde se brindan servicios.

1.2.1.4.2. Liderazgo transformacional.

En este tipo de liderazgo existe una relación de influencia en la que el papel del líder busca transformar a las instituciones, involucrando a los miembros de la misma, provocando cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.

Este enfoque ha alcanzado popularidad y por ello ha llegado a ser el enfoque dominante en la actualidad. Pues el líder es capaz de generar cambios, para lo que apela a valores e ideales como la libertad, la justicia, democracia, etc. Logra la adhesión de sus seguidores porque crea confianza y es consciente de que solo no puede alcanzar sus objetivos, por ello invierte en el desarrollo de sus compañeros, delega responsabilidades y logra el compromiso hacia un objetivo común.

El líder transformacional posee un carisma especial, por las características que posee y que llaman la atención de sus seguidores, quienes se entusiasman con su proyecto de trabajo, pues sabe a dónde quiere llegar y cómo hacerlo. Da ejemplo de trabajo, honestidad y responsabilidad en sus actuaciones. Un liderazgo ejercido de esta manera promueve el bienestar y el involucramiento en las instituciones, por ende su transformación.

1.2.1.4.3. Liderazgo servidor.

Este tipo de liderazgo consiste en una relación de influencia en la que el líder arrastra, convence, motiva a los demás a través del servicio que presta, de manera desinteresada, logrando la adhesión de sus seguidores, mediante la generación de confianza en su proyecto de trabajo.

Es una nueva manera de ejercer el liderazgo, ya no desde una visión de poder, entendido éste como dominio, sino de servicio generoso por una causa noble. Aquí se podría poner como ejemplo a grandes personajes como la Madre Teresa de Calcuta, el Santo Hermano Miguel, quienes con su vida lideraron grupos humanos sin quererlo, pero con su ejemplo dejaron huella en las nuevas generaciones.

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

Según el Art. 43 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural “el bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.” (pp. 32-33)

Este período tiene como objetivo dotar a las personas de una formación general e interdisciplinaria que prepare a los estudiantes para la vida y la participación democrática. Desarrolla en los alumnos competencias que les permitirán integrarse al mundo laboral y el acceso a la educación superior.

Todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas generales o *tronco común* y podrán optar por las siguientes opciones:

- a) Bachillerato en ciencias: el estudiante deberá aprobar una formación en áreas científicas y humanísticas, que le servirán de base, para estudios superiores de la misma índole. (Art. 43, literal a)
- b) Bachillerato técnico: ofrecerá a los estudiantes una formación en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas según sus intereses. (Art. 43, literal b)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, (LOEI) en el Art. 44 habla acerca de los bachilleratos complementarios, que como su nombre lo indica completan la formación del bachillerato general unificado y son de dos tipos: bachillerato técnico productivo y artístico.

Este nuevo bachillerato requiere una nueva organización. El Gobierno a través del Ministerio de Educación ha comenzado a reestructurar todo el sistema educativo, fortaleciendo la descentralización y desconcentración.

La LOEI en el capítulo IV nos habla de los niveles de gestión de la autoridad educativa nacional, cada nivel tiene funciones específicas:

Autoridad Educativa Nacional: ejerce la rectoría del Sistema Nacional de Educación y le corresponde asegurar el cumplimiento de las garantías y derechos constitucionales en materia de educación (Art. 25, p. 27). Está conformada por cuatro niveles:

Nivel Central: Formula las políticas, los estándares y la planificación educativa nacional. Regula y controla el sistema nacional de educación.(Art. 26)

Nivel zonal intercultural y bilingüe: Define la planificación educativa y coordina las acciones de los distritos educativos y controla los servicios educativos de toda la zona. (Art. 28)

Nivel Distrital: Atiene las particularidades de cada distrito en concordancia con el plan nacional de educación. Realiza una planificación distrital. (Art. 29)

Nivel Circuital: El circuito es un conjunto de instituciones educativas en un espacio territorial delimitado, tiene una planificación circuital. (Art. 30)

Así mismo se plantea la organización de la gestión administrativa a través de cuatro procesos. Estos procesos del Ministerio de Educación, se ordenan y clasifican en función de su grado de contribución o valor agregado y están detallados en el Acuerdo Ministerial 020-12 del 25 de enero de 2012.

Procesos Gobernantes: Son aquellos que proporcionan directrices, políticas y planes estratégicos para el funcionamiento de la institución y son realizados por el directorio y /o la máxima autoridad. Se aplican en todos los niveles de desconcentración.

Procesos sustantivos: Son los procesos esenciales de la institución destinados a llevar a cabo las actividades que permitan ejecutar efectivamente la misión, objetivos estratégicos y políticas de la institución.

Procesos adjetivos: Son aquellos que apoyan a los procesos gobernantes y sustantivos, se encargan de proporcionar personal competente, reducir los riesgos de trabajo, preservar la calidad de materiales, equipos y herramientas.

Procesos desconcentrados: Son procesos gobernantes, sustantivos y adjetivos que se ejecutan y generan productos y servicios en las instancias desconcentrados del Ministerio

de Educación.

Esta es la forma como está organizado actualmente el bachillerato, así como también existen los mecanismos de control que vigilan su funcionamiento. La finalidad de esta organización es permitir la movilidad de los estudiantes sin repercusiones negativas para ellos.

1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI, reglamento a la LOEI, plan decenal).

El sistema educativo ecuatoriano ha sufrido muchas reformas a lo largo de la historia, siempre buscando mejorar la calidad de la educación y dar respuestas a los problemas más apremiantes del país.

Buscando armonizar la normativa que rige el sistema educativo nacional con los principios de la Constitución de la República, expedida en el 2008, se publica la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en marzo de 2011. Con la LOEI, aparece una nueva forma de organización del sistema educativo, que busca fundamentalmente garantizar el derecho a la educación (Art. 1).

A través de la LOEI, el Gobierno establece la estructura, los niveles y modalidades de estudio, así como el modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo nacional, mismas que están más detalladas en el Reglamento de la LOEI, publicado el 26 de julio de 2012, para garantizar el funcionamiento dinámico, eficiente y eficaz del sistema antes mencionado y que permita la prestación de un servicio de calidad en procura del interés público.

Si bien el Plan Decenal fue aprobado a través de una consulta popular en el año 2006, guarda estrecha relación con la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

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 con la finalidad de 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.

Son políticas del Plan Decenal de Educación las siguientes:

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.

- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.

- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Como se puede ver todas las reformas educativas que se han realizado en el país buscan formar integralmente al ser humano y contribuir al buen vivir, aunque muchas de ellas se han quedado en el papel, porque en la realidad se experimentan muchas dificultades y los cambios son muy lentos, especialmente para las poblaciones económicamente menos favorecidas.

1.2.2. Análisis de la persona.

Este análisis se centra en quién debe ser formado y el tipo de formación requerido, así como las competencias de desempeño individual e institucional para la mejora continua de la labor docente. (Jaramillo, 2013)

Este apartado estudia todo lo relacionado con la formación del docente, desde la inicial, así como las características de un buen docente y las implicaciones que trae el ser un profesional de la educación en la era del conocimiento.

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación docente se fundamenta en varios elementos teóricos según lo describe el Ministerio de Educación del Ecuador (2006) en el diagnóstico de la formación de profesores de Educación Básica. Estos fundamentos son:

Fundamentos filosóficos: sustentada en el desarrollo de contenidos teóricos de las diferentes ramas del conocimiento.

Fundamentos epistemológicos: la metodología de la formación docente y sus implicaciones se basan en que el conocimiento es un reflejo de la realidad en la conciencia del ser humano y que la ciencia es un sistema de conocimientos en desarrollo.

Fundamentos psicológicos: Toda teoría científica y tecnológica, no tendrá ninguna repercusión en la práctica, si no existe el recurso humano profesional que la ejecute con efectividad.

Fundamentos socio- económicos y culturales: La teoría educativa no puede estar divorciada del mundo y de la vida. La educación debe dar respuesta a las necesidades más apremiantes de la sociedad.

De lo antes anotado, se deduce una preocupación del Ministerio de Educación por la formación sistemática de los docentes, aunque en la práctica no hubo el seguimiento y la evaluación que fortalezca la preparación inicial de los profesores.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Según el Acuerdo N° 264 (2006) en donde se especifica el Diseño Curricular por Competencias para el Profesor de Educación Básica, uno de los objetivos de la formación inicial ecuatoriana es formar un profesional de la docencia con preparación humanística, científica y tecnológica que garantice un servicio educativo de calidad.

En nuestro país la formación profesional de los maestros ha estado a cargo de las Universidades e Institutos Superiores Pedagógicos.

La formación profesional en los Institutos Pedagógicos tiene una duración de tres años. La malla curricular elaborada por el Ministerio de Educación y Cultura y el Consejo Nacional de Educación Superior en el 2006, consta de tres ejes de formación: humana, básica y profesional. La práctica docente tiene un número altísimo de créditos (55), lo que hace que los profesionales que egresan de estos centros, estén preparados para enfrentar el trabajo que van a desempeñar.

Según Vera, C. (2000) no existe al momento, un dato que sea producto de un seguimiento sistemático de los maestros graduados en los Institutos Pedagógicos (p. 143), sin embargo se puede percibir que hay limitaciones y que hay que hacer cambios

profundos en estos centros educativos.

Por otro lado los resultados de la prueba nacional Aprendo 1997 realizada por el Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos (MEC_EB/PRODEC), referida a Lenguaje y Matemáticas, oscilan entre deficiente y regular con los diferentes niveles de educación básica. Situación que constituye un indicio, entre otros, de que existe una noción no acreditada del docente. (Vera, 2000).

La formación docente inicial recibida en las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación del Ecuador, ofrecen la carrera de pregrado para profesores de secundaria que -en cuatro años, incluyendo prácticas docentes, que varían según cada universidad entre un año lectivo completo, seis meses o quince días- conceden el título profesional de profesor de enseñanza media en el área correspondiente. Con un año más de estudios y la programación de un trabajo de investigación, se obtiene el título de licenciado en Ciencias de la Educación con especialización en un área determinada (Vera, 2000)

En la Disposición Transitoria Vigésima de la Constitución de la República de Ecuador, promulgada en el 2008 consta: “El Ejecutivo creará una institución superior con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia y de cargos directivos, administrativos y de apoyo en el sistema nacional de Educación”

En Ley Orgánica de Educación Superior (2010), en la Disposición Transitoria Décimo Quinta consta el proyecto de creación de la Universidad Nacional de Educación ubicada en la ciudad de Azogues, con la finalidad de mejorar la calidad de educación de los maestros en formación.

Del análisis de los documentos citados anteriormente, se observa cambios en la formación profesional docente. Toda esta normativa promulgada desde la Constitución de 2008, lo que busca es innovar la educación en Ecuador, elevar su calidad, a partir de una formación académica elevada del maestro, porque hay un reconocimiento implícito del papel trascendental del docente.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Michael Fullan (2002): escribe que la formación del profesorado es al mismo tiempo el mayor problema y la mejor solución para la educación. No cabe duda que cualquier cambio en educación debe comenzar por el maestro sobre todo por el cambio de su

actitud, de la toma de conciencia del momento histórico que vive y que ya no puede estar anclado a viejos paradigmas. Es fundamental comenzar por la convicción de la necesidad de una formación permanente que permita dar respuesta a las grandes interrogantes que plantea la sociedad actual y donde es imprescindible desarrollar en los alumnos la competencia de aprender a aprender.

En el capítulo IV: de los derechos y obligaciones de las y los docentes de la Ley Orgánica de Educación Intercultural promulgada en marzo de 2011, en el Art. 10 literal a, reconoce el derecho de las y los docentes del sector público 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.” (p. 17)

Del artículo anterior se desprende toda la preocupación del Gobierno Nacional por, mejorar la calidad de la educación, en el que el maestro, su preparación y su actitud, juegan un papel muy importante. Se exige que los docentes estén capacitados, actualizados en las nuevas corrientes y modelos pedagógicos, como son la Pedagogía Crítica en la que se fundamenta la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, además que maneje y utilice en el aula las Tecnologías de la Comunicación y la Información.

En este mismo artículo de la ley solo se refiere a los maestros del sector público. ¿Qué pasa con los docentes del sector privado? ¿Quién se preocupa por ellos? ¿No son parte del magisterio nacional? Quedan éstas y otras interrogantes, que seguramente serán objeto de otro estudio.

Por otro lado, se están revisando las mallas curriculares de la formación inicial de maestros y próximamente se procederá a evaluar las carreras universitarias, entre ellas la de docente tanto en las Universidades como en los Institutos Pedagógicos con la finalidad de mantener en el sistema solamente aquellas que estén acreditadas para formar profesionales de tercer nivel.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

En el país la educación técnico profesional busca atender a un amplio abanico de necesidades, actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas

y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico-tecnológico.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) señala que el bachillerato técnico, ofrece además de las asignaturas del tronco común, formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico (Art. 43, literal b)

El gobierno central está empeñado en fortalecer la educación técnica, acorde a las necesidades de cada una de las regiones. Pero es necesario que se invierta en las áreas de la educación técnica, se revisen las políticas educativas y su ejecución, el desarrollo curricular, la orientación profesional, el aseguramiento de la calidad, el uso eficaz de la infraestructura, etc.

Este tipo de bachilleratos necesitan maestros en el área técnica y que hayan sido formados en institutos técnicos y tecnológicos o en las Universidades y que estén preparados para impartir sus conocimientos en los colegios del país.

Hoy en día se escoge una carrera técnica o centro técnico laboral por las oportunidades de trabajo que éstas presentan y por el poco tiempo de estudios, dos o tres años, que generalmente requieren estas carreras, que están a nivel técnico y tecnológico.

1.2.2.2. Formación continua.

En estos últimos años, las escuelas han estado sometidas a un sinnúmero de críticas y sugerencias. Los administradores, las instituciones formadoras de docentes, los profesores han sentido el aguijón de la crítica, parte de esa crítica es justificada, parte es irresponsable. (Raths y otros, 2006)

¿Por qué es justificada la crítica? Tal vez porque muchos maestros se han conformado con los conocimientos recibidos en la universidad o en el instituto pedagógico donde se formaron o en los cursos que estaban obligados a seguir para ascender de categoría.

Pero también es irresponsable, porque muchas veces los cambios que en los planes de estudios y las decisiones significativas del mismo se toman, no participan los profesores,

sino que vienen impuestos y con socializaciones hechas de prisa.

Por otro lado, los maestros deben convencerse que concluir una carrera universitaria no significa dejar de estudiar, es necesario seguir preparándose, actualizándose, en síntesis hoy más que nunca la formación permanente del maestro es una exigencia, no una opción.

La formación docente continua, debe ser entendida como desarrollo profesional, como una estrategia fundamental para mantener actualizados los conocimientos, más ahora que éstos se modifican vertiginosamente; para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural, pedagógica y científica.

En los últimos años la capacitación se ha constituido en una sucesión de eventos, como lo indica el mismo Ministerio de Educación y el CONESUP (2006), mas no en un proceso, con un fin en sí misma y como una herramienta para instrumentalizar una propuesta dentro de un contexto innovador. No existe control de calidad de la capacitación, su nivel es variable, no responde a los requerimientos y demandas concretas de los docentes.

Actualmente la formación continua está a cargo de Siprofe, Ministerio de Educación, se han impartido una serie de cursos, para elevar el nivel académico de los docentes. Pero todavía la oferta es limitada y hace falta que estos cursos abarquen las diferentes áreas del conocimiento.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural exige un mejor nivel de formación del docente (Art. 96), de ahí que estos profesionales se hayan visto abocados a buscar mayores niveles de formación en las universidades, accediendo a licenciaturas, maestrías o PhD en algunos casos.

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

El Ministerio de Educación cuando señala los estándares de calidad educativa relacionados con el desempeño profesional docente (2.3), resalta la contribución del docente, “mediante su formación a la construcción de una nueva sociedad para el país.” (p. 10)

Para el Ministerio de Educación está claro que el maestro mediante su formación

continua y su trabajo responsable contribuye a la formación integral de los estudiantes a través de una educación de calidad de la que habla la Constitución del 2008, en el Art. 27

Es difícil determinar la influencia de un profesor en la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática a través del trabajo. Según estudios realizados, los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen. Aunque el impacto que los docentes puedan tener sobre el aprendizaje de sus discípulos, no parece ser tan grande, sí es significativo.

Pero nadie puede negar que el maestro influye positiva o negativamente en el aprendizaje y comportamiento de sus alumnos, según sea su actuación y desempeño docente. Al hablar de desempeño docente estaría inmersa su preparación docente, su práctica y su ejemplo de vida, es decir la vivencia de los valores.

Es claro que si el maestro diseña clases efectivas que se organizan en unidades coherentes de aprendizaje alineadas a los objetivos de la institución y al sistema educativo nacional, selecciona y utiliza recursos, equipos y materiales de manera apropiada; establece y comunica objetivos de aprendizaje ayuda a que el aprendizaje sea más significativo para sus estudiantes

Asimismo hay otras conductas como monitorear el progreso y logro de los estudiantes (evaluación y retroalimentación), asegurar que los alumnos aprendan de manera activa e interactiva, brindar un trato individualizado, motivar para que el aprendizaje sea un reto intelectual, tenga un significado personal y les permita participar de manera activa en las clases, organizar un trabajo cooperativo que dé cabida a la discusión y el cuestionamiento, mantener reglas y procedimientos de clase que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje, establecer y mantener buenas relaciones con la comunidad educativa, ayudan a la formación holística de los niños o jóvenes en formación.

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

Para todos es claro que la tarea docente tiene una influencia trascendental en la vida de la sociedad y en su correspondiente progreso, en donde la formación del profesorado es una de las claves del éxito de cualquier innovación educativa que se haga.

El Ministerio de Educación (2006), considera que la formación de los docentes debe proyectarse con un sentido humanista de la profesión, su carácter pedagógico y social y un vínculo permanente con la realidad escolar de los niveles y centros educativos.

El Ministerio de Educación y el CONESUP, (2006) indican que el plan de estudios de formación de maestros debe tener tres componentes básicos:

Lo académico: representado fundamentalmente por el sistema de conocimientos y habilidades, que el estudiante debe adquirir a través de las disciplinas de la carrera.

El laboral: columna vertebral de la formación pedagógica, permite que el estudiante se apropie de las habilidades específicas de la actividad docente, que demuestre su lógica de pensar y actuar en condiciones concretas de la profesión y del trabajo.

El componente investigativo: tiene como propósito que el estudiante se apropie de los métodos específicos de la actividad científico- investigativa, cuya aplicación busca la solución a los problemas educacionales en el lugar donde realiza sus estudios y donde ejercerá su futura labor profesional.

Este plan de estudios busca formar profesores que integren conocimientos, habilidades propias de la profesión y el manejo de la investigación para la solución de los problemas que se les presente en la tarea docente. Parecería que a este plan de estudios le falta el componente axiológico, pero no es así, está implícito en cada uno de los componentes, representado obviamente por el estudio de determinadas disciplinas.

Por otro lado es interesante revisar el aporte que la UNESCO ha promovido desde las últimas décadas del siglo XX a través del informe de la Comisión Delors sobre la Educación para el siglo XXI, titulado: La educación encierra un tesoro, cuando habla de cuatro pilares del aprendizaje humano que serían aplicables a la formación docente: aprender a aprender (conocimientos), aprender a hacer (habilidades), aprender a ser (actitudes- valores y virtudes) y aprender a convivir (relaciones humanas). (Delors, 1996)

En aporte de la UNESCO nos da una visión holística de la educación, integra las cuatro dimensiones del ser humano, resaltando la parte del vivir juntos. El fin último de la educación es ayudarnos a vivir en comunidad y respetando la naturaleza que es el escenario donde se desarrolla todo proceso humano.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Muchas son las cualidades que se espera de un buen docente, tanto en el campo personal como profesional. Según Chavarría (2011), un buen maestro es ante todo un buen ser humano.

En el documento que elaboran el Ministerio de Educación y el CONESUP (2006) manifiestan que el perfil profesional que deben tener los docentes en la sociedad del nuevo milenio, debe poseer los siguientes rasgos:

- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por las personas y los grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y contexto, que le permita enfrentar con acierto los desafíos que se le presenten.
- Capacidad de innovación y creatividad (p. 76).

Todo esto sostenido por cuatro pilares fundamentales: aprender a conocer, aprender a actuar, aprender a vivir juntos y aprender a ser, con un objetivo bien definido: aprender a aprender para innovar, como enfatiza Delors. (1996).

El maestro o la maestra, primero es persona, que ha interiorizado de manera integral conocimientos, habilidades y valores. La persona es la materia prima del profesional.

Se puede concluir que el perfil que se exige a los docentes es muy elevado, porque trabajan con seres humanos en formación, y que cualquier error que se cometa con los estudiantes, difícilmente se podrá enmendar.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Castillo y Cabrerizo (2005) hacen alusión a las investigaciones de Medina Rivilla (1988) quien destaca la importancia de la enseñanza teniendo en cuenta los siguientes aspectos: la tarea instructiva-formativa, la actividad socio-comunicativa, el proceso interactivo, la actividad socio-organizativa y el marco académico cultural(p. 26)

Este autor reconoce que la enseñanza como actividad del docente y de los estudiantes entre sí, ocurre principalmente en el aula, aunque tiene presente que se puede dar en otras situaciones.

La enseñanza, en cuanto actividad comunicativa, orienta, promueve e impulsa el aprendizaje significativo en un proceso de selección cultural y con unas estrategias adecuadas. La enseñanza promueve el aprendizaje y el pensamiento crítico, es actividad emancipadora y creativa que se consolida en distintas situaciones.

Castillo y Cabrerizo.(2005) al hablar sobre la enseñanza como profesión, consideran que la enseñanza como acto didáctico debe ejercerse a través de las siguientes líneas de trabajo:

1. Enseñar a pensar, como paso previo al “enseñar a aprender”.
2. Enseñar a ser persona, como paso fundamental para conseguir el desarrollo integral de la personalidad.
3. Enseñar a convivir, que tiene que ver con la función de la escuela de contribuir a la socialización de los estudiantes.
4. Enseñar a comportarse, como base para la mejor adaptación.
5. Enseñar a decidirse en situaciones en los que uno está implicado.(p.28)

De lo antes mencionado se deduce que la tarea de enseñar es un proceso complejo, y que quienes se encargan de impartirla deben actualizarse constantemente, porque la enseñanza no se reduce solamente a impartir conocimientos, sino a formar integralmente al ser humano para que pueda tomar decisiones en forma autónoma y asumir serenamente las consecuencias de sus actos y siempre en relación armónica con sus congéneres.

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

“Los actuales cambios acelerados e imprevisibles de los campos ocupacionales obligan a pensar en la necesidad de una formación permanente o continua, que comienza con la

formación inicial y continúa con procesos de actualización permanente.” (Izurieta, 2008, pp. 140-141)

Aquí hay que partir del hecho que la formación inicial no da todos los elementos para enfrentar la práctica profesional, se cuestiona la formación académica recibida en las instituciones de educación superior y se considera a la capacitación como el proceso que cubrirá los vacíos dejados por la formación. De esta manera se estimula a los maestros a realizar el mayor número posible de cursos, en problemáticas que plantea su práctica.

El Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, PRELAC a finales de 2002, consideró el protagonismo de los docentes el segundo foco estratégico en el cual los países deben poner atención para alcanzar las metas de Educación para Todos (UNESCO, 2002).

Robalino (2008) indica que la formación docente inicial y su actualización permanente son considerados entre los factores que más inciden en la calidad de la educación, pero que pese a ello en algunos países de América Latina , entre ellos Ecuador, persisten algunos problemas, entre los más sobresalientes están:

- Déficit en la calidad de los formadores de formadores.
 - Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de docentes.
 - Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial.
 - Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda.
 - Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación.
- (pp. 155-156)

Todos estos autores y documentos escriben sobre el rol importante que cumple el maestro en el mejoramiento de la calidad de la educación; pero insisten también en que hay problemas que superar, porque los cursos de capacitación no siempre cumplen las expectativas del profesorado y por lo tanto no ayudan al docente a mejorar su práctica en el aula.

Es responsabilidad de las instituciones formadoras, dotar a los docentes nóveles y en servicio, de un bagaje sólido en los ámbitos científico, cultural, psicopedagógico y personal, que les capacite para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, de una forma reflexiva y comprometida con la preparación de sus estudiantes.

Por ello es fundamental revisar las mallas curriculares de la formación docente. Se espera que con el Proyecto de la Universidad Nacional de Educación se logre superar muchas de las dificultades que se han analizado en este documento, acerca de la preparación de los maestros.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

Según Morales (2001) “En Latinoamérica la educación debe ser asumida como un reto, el mayor de todos para nuestros pueblos, porque el desarrollo, en todas sus dimensiones, depende fundamentalmente de la educación; de una educación que prepare una generación que piense distinto.” (p. 67).

La educación por tanto debe ser diferente que en el pasado, porque hoy se exige una preparación con fuerte contenido ético, científico, que prepare para la vida y resuelva los problemas que se le presentan en el diario vivir tanto a estudiantes como a maestros.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Según el Diccionario Enciclopédico Aula (2004) Gestión viene de gestionar y ésta a su vez significa: “hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.”(p.478)

Mora, J. (2009) hace alusión a las funciones gerenciales en estos términos:

La planeación, consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades.

La organización, según la cual los gerentes o directivos son responsables de diseñar la estructura de la organización. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones.

La dirección, por cuanto los directivos son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo.

El control, pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el directivo debe monitorear el rendimiento de la organización. Es

importante el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficiosos para todos.

En síntesis el gestor educativo, es ante todo una persona muy activa, y toda esa actividad está encaminada a la consecución de los objetivos de la institución. Es un líder que involucra y motiva a su equipo de trabajo en el proyecto educativo del plantel.

Si bien se habla de las funciones del gestor educativo, su función esencial es llevar hacia adelante el centro de estudios, a través de diferentes acciones que toman distintos nombres de acuerdo a su objetivo.

1.2.3.2. La función del docente.

En toda actividad docente coexisten el currículo explícito y el oculto. El primero es aquel que se explicita a través de los planes y programas de estudio y de las actividades escolares. El segundo es aquel que se evidencia en el trabajo diario del maestro, dejando ver sus valores, actitudes, sentimientos, pensamientos y convicciones.(Chavarría, 2011)

Hoy la misión del maestro es educar en tiempo de cambios, pero para ello necesita estar preparado, formado integralmente para así cumplir con su rol que es ser guía, mediador del aprendizaje, orientador del estudiante en su crecimiento como persona y miembro de una sociedad; para ello es clave que se revalorice la labor social de los profesores, que se creen mejores condiciones de trabajo para todos los docentes, y que se fortalezcan los programas de formación continua.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La familia es el foco central de la sociedad y no permanece ajena a las profundas transformaciones de valores y normas que se están dando en los últimos tiempos. Pero también es cierto que necesita adaptarse a estos cambios si no quiere perder su valor e influencia en la vida de sus hijos y en la sociedad.

Para Chavarría (2011) “los padres son los educadores naturales y de mayor trascendencia; los primeros, los principales, los de mayor peso” (p. 77)

La familia es la primera escuela. El proceso educativo se inicia en el seno familiar, allí es donde el niño adquiere la cultura del grupo al que pertenece y con ella los valores,

costumbres, creencias, etc.

Cuando el niño ingresa al sistema educativo formal, no lo hace con su mente en blanco, trae una historia familiar reflejada en su forma de actuar, de pensar, de aprender; la relación que la escuela mantenga con la familia es clave para alcanzar una formación integral del estudiante.

La familia debe revisar el papel que juega en el desarrollo integral de sus hijos y priorizar su formación, destinando un tiempo de calidad, en el cual se vivan los valores que el niño y el joven debe poner en práctica en todo momento.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Con los cambios experimentados en este tercer milenio, caracterizado por la incorporación de las TICs, la persona del estudiante ha cambiado y con ello sus intereses y necesidades, por lo tanto la forma de enseñar debe adaptarse a esa realidad, si no quiere quedarse rezagada y sin significatividad.

“El alumno de antaño, callado, obediente y repetidor de lo que el profesor le indicaba, tomo el papel central del proceso educativo, asumiendo tareas como investigar, experimentar, exponer, rebatir y proponer.”(Chavarría, 2011, p. 30)

El estudiante dejó de ser un vaso en el que había que llenar conocimientos, para convertirse en el protagonista y constructor de sus aprendizajes, obviamente con la mediación del maestro.

Por ello el estudiante necesita aprender a aprender, requiere disponer de los instrumentos del pensamiento que le permitan asimilar y adaptarse a los rápidos cambios de la sociedad actual y del mañana.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

El aprendizaje no puede separarse del proceso de enseñanza puesto que al momento de enseñar también se aprende. Por motivos de estudio se separan estos aspectos, que son dos caras de la misma moneda.

Chavarría (2011) sugiere a los maestros cuando preparan sus clases, pensar más en el para qué enseñar tales contenidos, que en los contenidos mismos, pues “las expectativas del docente sobre el contenido de su enseñanza marcan profundas diferencias en su

modo de enseñar y en el modo como los estudiantes aprenden.” (p. 33)

Es decir que si el estudiante siente que esas experiencias de aprendizaje no dejan huella en su vida, no tienen utilidad para su presente y su futuro, no se dará el aprendizaje. Por lo tanto para que se dé este proceso la experiencia tiene que ser significativa.

Entonces son muy importantes las estrategias que el maestro utiliza en sus clases, es decir el modo cómo enseña u orienta el aprendizaje.

¿Cómo se da el aprendizaje? Los sentidos funcionan como antenas que captan la información externa, sea material, social, cultural y/o natural y que están en relación a las motivaciones, intereses, necesidades, convirtiéndolas en sensaciones; éstas se internalizan en el cerebro como percepciones, construyendo significados, de acuerdo a las experiencias vividas, la maduración del individuo, su inteligencia e instrucción. En este proceso intervienen múltiples factores incluidos la salud física y mental de la persona.

El aprendizaje llega a ser significativo a través de un proceso, a veces corto, a veces largo, según la personalidad del estudiante y de la complejidad del contenido de estudio.

Díaz Barriga (1998) distingue tres fases del aprendizaje significativo: una fase inicial donde los hechos son percibidos aisladamente, una fase intermedia cuando se forman las estructuras mentales a partir de los hechos y una fase final cuando el aprendizaje ocurre como fruto de la interrelación entre elementos preexistentes y nuevos.

Para que este proceso se cumpla es necesaria la facilitación por parte del maestro, es decir la otra parte de este punto: ¿cómo enseñar?

Díaz Barriga (1998) realiza algunas sugerencias para facilitar el aprendizaje significativo.

- El maestro debe facilitar el aprendizaje presentando de manera organizada los contenidos al estudiante, es decir que tengan secuencia lógica y psicológica.
- Es conveniente delimitar intencionalidades delimitando niveles de inclusividad, abstracción y generalidad.
- Activación de conocimientos previos.
- Establecer puentes cognitivos (p. 28).

Promover aprendizajes significativos es un reto para el maestro, pero no es una tarea imposible, para ello el docente debe buscar estrategias activas y participativas de

enseñanza, que permitan que el estudiante sea el protagonista del proceso y relacione los nuevos conocimientos con sus experiencias previas.

Para desarrollar este tema se ha tomado como base el aprendizaje significativo porque es allí donde deben llegar los docentes con su enseñanza y los estudiantes en su aprendizaje.

1.3. Cursos de formación.

Luego de analizar todo lo relacionado con las necesidades de formación, se considera procedente estudiar los cursos de formación que según Jaramillo, (2013) “son una de las estrategias formativas que se puede considerar para dar solución, en parte, a los requerimientos detectados.” (pp. 24-25)

Para aplicar los cursos de formación como alternativa de cambio, es preciso ahondar en su significado, importancia y pasos a seguir.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Según Chiavenato (2007) “La capacitación es un proceso educativo sistemático de corta duración, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades en función de objetivos definidos” (p. 386).

La capacitación tiene un ciclo de cuatro etapas: la detección de necesidades, el programa de capacitación, la implementación de la capacitación y la evaluación de los resultados. Si la capacitación cumple con todas estas etapas se cumplirá el objetivo que ésta tiene, que es generar cambios de conducta y mejorar el desempeño profesional. (Chiavenato, 2007)

La capacitación y el desarrollo profesional actualmente pasan por una verdadera revolución, no solo en Ecuador, por el régimen político vigente, sino a nivel mundial. Los maestros sienten que el conocimiento cambia vertiginosamente y que no pueden quedar rezagados, necesitan estar actualizados para que su trabajo sea eficaz y he ahí la importancia de la capacitación del magisterio.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

La capacitación según Chiavenato (2007) “contribuye a preparar a la persona para el

puesto que desempeña” (p. 385).

¿Qué ventajas tiene? La capacitación sirve para ayudar a los empleados en todos los niveles a alcanzar los objetivos de la organización, brindar oportunidades de desarrollo personal y cambiar la actitud de las personas, favoreciendo la motivación y la apertura a nuevas tendencias en la profesión. (Chiavenato, 2007)

Por lo tanto el desempeño del empleado, en este caso el docente va a mejorar la calidad de su servicio, que es la educación. Las clases van a estar acordes con las corrientes pedagógicas contemporáneas, y la metodología que emplee va a ser más activa e interesante para los estudiantes, dando como resultado un aprendizaje significativo.

Los inconvenientes que experimentan los maestros a la hora de capacitarse son:

- Cupos limitados para los cursos de capacitación que organiza el Ministerio de Educación.
- Ciertos maestros, como los que trabajan en educación superior y particular, no tienen acceso a estos cursos.
- Poca organización de las instituciones en cursos de capacitación, lo ven como un gasto no como una inversión.
- Resistencia al cambio por parte de algunos docentes, especialmente de aquellos que tiene una edad avanzada o están próximos a acogerse a los beneficios de la jubilación.
- Los cursos de capacitación privada son elevados, no están muchas veces al alcance de los sueldos de los profesores.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

La capacitación según Chiavenato (2007) tiene tres objetivos:

1. Preparar a las personas para el puesto que desempeñan.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal.
3. Cambiar la actitud de las personas, es decir crear un clima satisfactorio para la realización de la tarea a ellas encomendada(p. 387)

Para cumplir con estos objetivos la capacitación debe cumplir un ciclo de cuatro etapas:

1. Detección de las necesidades de capacitación: que no es otra cosa que el diagnóstico que puede ser a tres niveles: organizacional, de los recursos humanos y de las operaciones y tareas.
2. Planes y programas de capacitación: estos deben estar basados en el diagnóstico y deben incluir los siguientes aspectos, según Chiavenato (2007):
 - Atender a la necesidad específica.
 - Definición clara de objetivos.
 - División del trabajo en módulos, cursos o programas.
 - Determinación del contenido de la capacitación.
 - Selección de métodos y tecnología para la capacitación.
 - Definición de los recursos necesarios.
 - Definición de la población beneficiaria.
 - Lugar donde se efectuará.
 - Tiempo o periodicidad, horario.
 - Costo-beneficio del programa.
 - Control y evaluación de los resultados.
3. Implementación de la capacitación.
4. Evaluación de los resultados de la capacitación: para constatar si los objetivos se cumplieron y tomar las decisiones que ameriten (p. 397)

De lo anterior se concluye que debe haber un plan de capacitación a nivel central o de Ministerio e institucional, el mismo que debe ser sistemático, que parta de un diagnóstico esto es con unos objetivos, un cronograma, pero sobre todo que se evalúe para verificar si se cumplió o no.

1.3.4. Importancia de la formación del profesional de la docencia.

A lo largo de este trabajo se ha analizado que elevar la calidad de la educación, depende en gran medida de la preparación académica de los profesores, quienes posibilitan el proceso.

Según Chavarría, (2011) “la docencia no es una tarea fácil. Se trata de una función social compleja que compromete la persona total del docente y que influye en el desarrollo de la

personalidad del estudiante.” (p. 134)

Por lo tanto se puede concluir que hoy más que nunca es clave la formación profesional del docente y que es necesario revisar atentamente los programas de formación inicial y continua que velen por la cualificación del talento humano que requiere el sistema educativo y el país en general.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Mixta Julio María Matovelle; es una institución particular y está dirigida por una comunidad religiosa.

Tabla N°1 Tipo de Institución

Opción	f	%
Fiscal	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	17	100
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle
Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

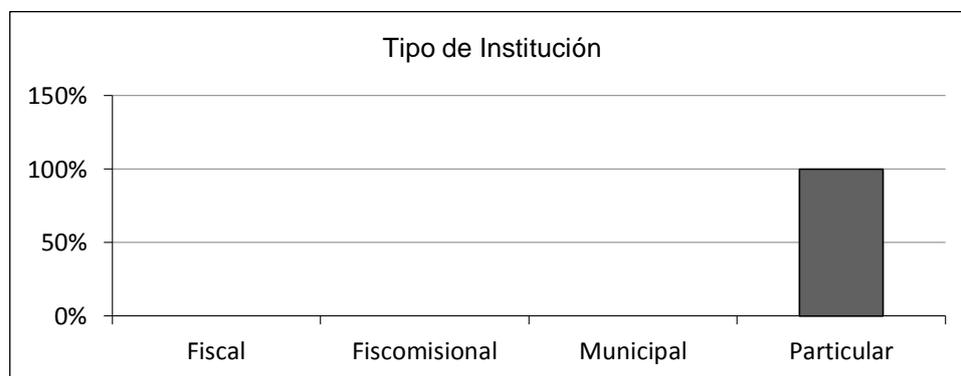


Figura N° 1: Tipo de Institución

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle
Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

El colegio está ubicado en el sector de La Merced, parroquia urbana de El Sagrario de la ciudad de Cuenca, provincia de El Azuay. El sector se encuentra en el corazón de la ciudad, en una zona comercial por excelencia, frecuentada por turistas nacionales y extranjeros, con la presencia masiva de bares.

El estudiantado que asiste al colegio es de clase media, pues están en condiciones de pagar una pensión mensual. La gran mayoría de alumnos no son del barrio, sino de diferentes sectores de la ciudad y del campo, quienes asisten al plantel porque ofrece un bachillerato técnico en la especialidad de electromecánica automotriz, que les posibilitará ingresar rápidamente al mundo del trabajo.

Tabla N° 2 Tipo de bachillerato que oferta la institución

Opción	f	%
En ciencias	0	0
Técnico	17	100
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

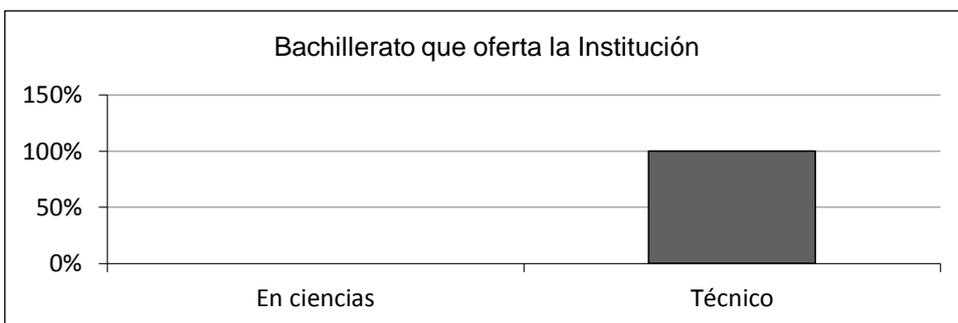


Figura N° 2: Tipo de bachillerato que oferta la institución

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Llama la atención que el 6% de los encuestados no conozca cuál es la especialidad que oferta la institución, como se puede observar en la tabla 3, lo que significa falta de compromiso e involucramiento institucional.

Tabla N° 3 Especialidad del bachillerato técnico

Opción	f	%
Mecatrónica	1	6
Electromecánica automotriz	16	94
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

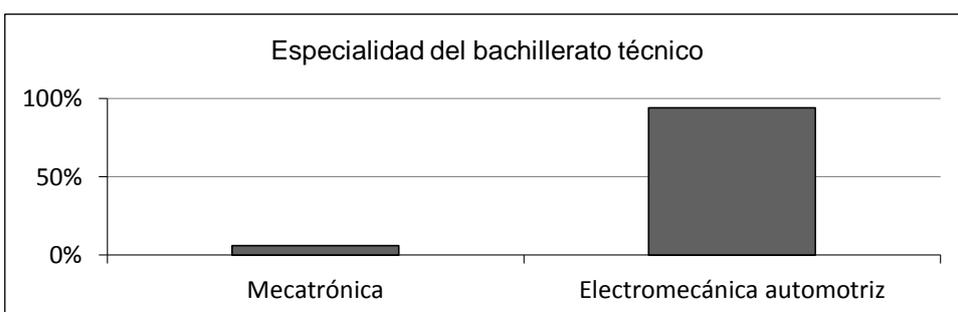


Figura N° 3 Especialidad del bachillerato técnico

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Por otro lado se sabe que las autoridades están gestionando la posibilidad de que la institución cuente con otra especialidad en el bachillerato, eso manifiesta el 12% de los encuestados.

Tabla N° 4 Conocimiento de la gestión de otro bachillerato

Opción	f	%
Si	2	12
No	3	18
No contesta	12	71
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

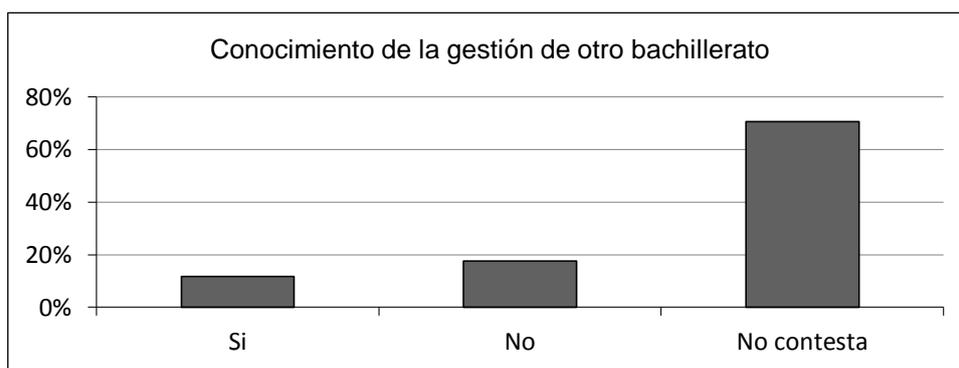


Figura N° 4: Conocimiento de la gestión de otro bachillerato

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

2.2 Participantes

Los cuestionarios fueron aplicados a la totalidad de docentes que laboran en el Bachillerato, diecisiete maestros: trece hombres y cuatro mujeres. En una relación de tres a uno, debido a la especialidad de la institución, pues en el país, según las estadísticas del Ministerio de Educación la relación entre docentes hombres y mujeres es de uno a dos, representando las docentes mujeres el 67,8% del magisterio nacional.

Tabla N° 5 Sexo

Opción	f	%
Masculino	13	76
Femenino	4	24
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

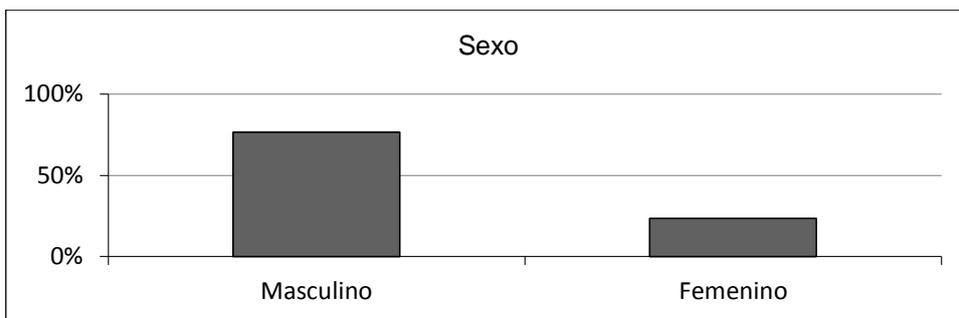


Figura N° 5 Sexo

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

El 47% de los encuestados es de estado civil casado. Situación favorable para la institución porque son personas que necesitan un trabajo permanente para beneficio de sus familias y por ello brindan estabilidad al plantel.

Tabla N° 6 Estado civil

Opción	f	%
Soltero	6	35
Casado	8	47
Viudo	0	0
Divorciado	3	18
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

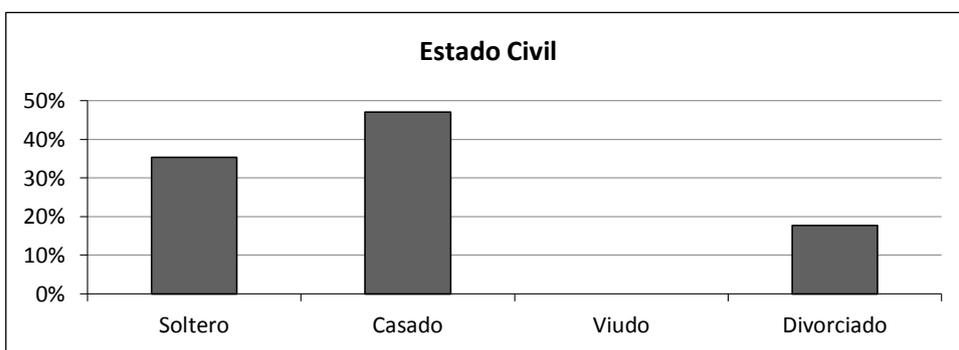


Figura N° 6 Estado civil

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

El 47 % de encuestados tiene una edad que oscila entre 20 a 30 años. Esto favorece al desarrollo de la institución, pues cuenta con personal docente joven que tiene toda una vida por delante y que por lo tanto tiene interés por seguirse formando y actualizando para el bien de la educación ecuatoriana. El 35% no contesta cuál es su edad.

Tabla N°7 Edad

Opción	f	%
De 20 a 30 años	8	47
De 31 a 40 años	3	18
De 41 a 50 años	0	0
De 51 a 60 años	0	0
De 61 a 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No contesta	6	35
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

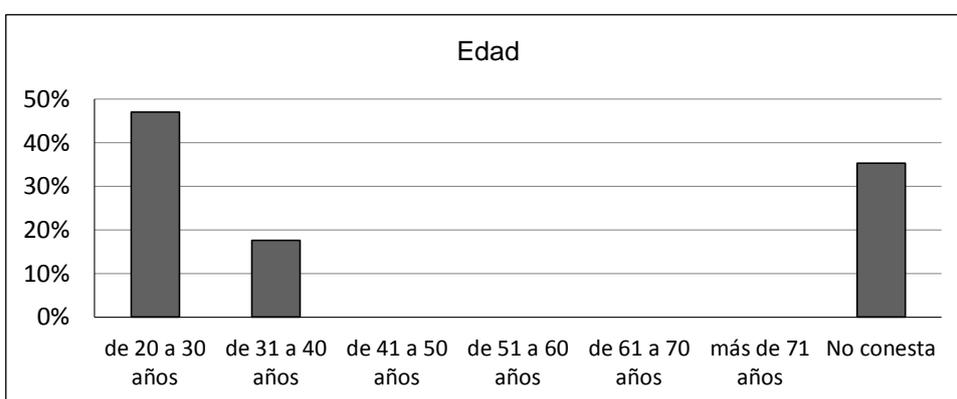


Figura N°7 Edad

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

El 65% de profesores desempeñan la función de docente. Un 18% son técnico docentes y un 18% hacen las veces de docente con funciones administrativas. Son profesionales que se ubican en el área técnica, pues al ser la institución de una especialidad técnica requiere este tipo de maestros. Lo que significa que no poseen formación docente, efecto que trae repercusiones negativas para la formación integral de los estudiantes.

Tabla N°8 Cargo que desempeña

Opción	f	%
Docente	11	65
Técnico docente	3	18
Docente con funciones administrativas	3	18
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

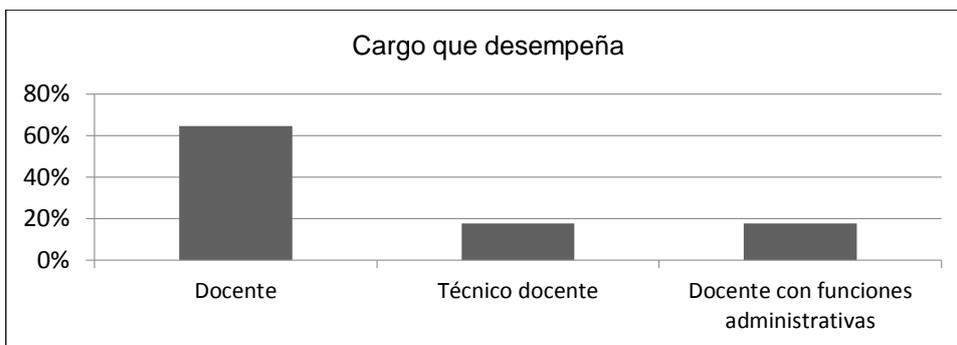


Figura N°8 Cargo que desempeña

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

El 83% del personal docente trabaja por medio de un contrato, ya sea en forma indefinida u ocasional. Esto se debe a que la institución es particular y no cuenta con partidas del Estado.

Tabla N°9 Tipo de relación laboral

Opción	f	%
Contratación indefinida	11	65
Nombramiento	0	0
Contratación ocasional	3	18
Reemplazo	0	0
No contesta	3	18
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

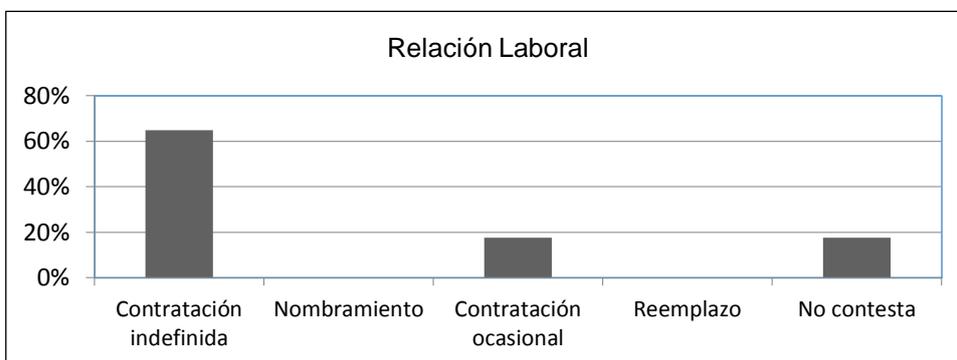


Figura N°9 Tipo de relación laboral

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

El 94% de docentes que laboran en el bachillerato de la Institución lo hace a tiempo completo, uno de los docentes, por tratarse de un sacerdote de la comunidad religiosa que regenta el plantel, lo hace por horas, que equivale al 6% de encuestados.

Tabla N° 10 Tiempo de dedicación

Opción	f	%
Tiempo completo	16	94
Medio tiempo	0	0
Por horas	1	6
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

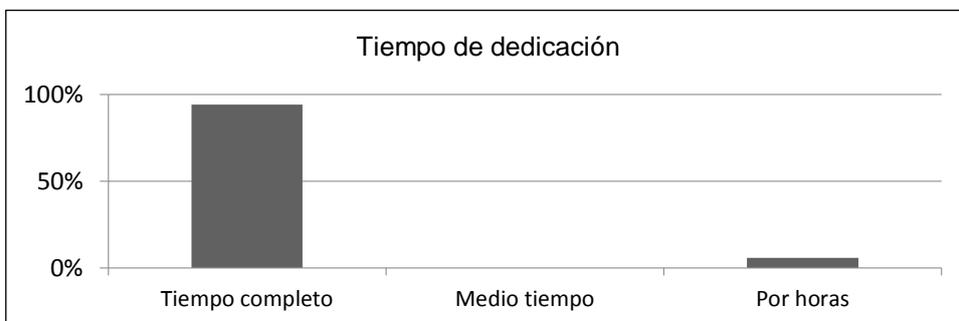


Figura N° 10 Tiempo de dedicación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

El 65 % de los docentes encuestados posee tercer nivel de formación académica, como se observa en la tabla 11, aspecto positivo para una institución que forma bachilleres, sin embargo la exigencia a nivel de Ministerio de Educación, manifestada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su Art. 113 es que los docentes posean maestría para ubicarse en la categoría A del escalafón, y beneficiarse económicamente aspecto que genera a una necesidad de formación, porque solamente el 12% de maestros del plantel cuenta con ese título.

En el gráfico se puede observar que el porcentaje de títulos de tercer nivel es proporcional para el número de varones y mujeres; el porcentaje de títulos de cuarto nivel de las mujeres es mayor en relación con el número de varones.

Tabla N° 11 Nivel más alto de formación académica que posee

Opción	SEXO				Total	
	Femenino		Masculino			
	f	%	f	%	f	%
Bachillerato	0	0	0	0	0	0
Nivel técnico	0	0	2	12	2	12
Lic.,Eco.,Ing. Etc.	2	12	9	53	11	65
Especialista (4to nivel)	0	0	1	6	1	6
Maestría (4to nivel)	1	6	1	6	2	12
PHD (4to nivel)	0	0	0	0	0	0
Otro nivel	1	6	0	0	1	6
No contesta	0	0	0	0	0	0
Total	4	23,50	13	76,50	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

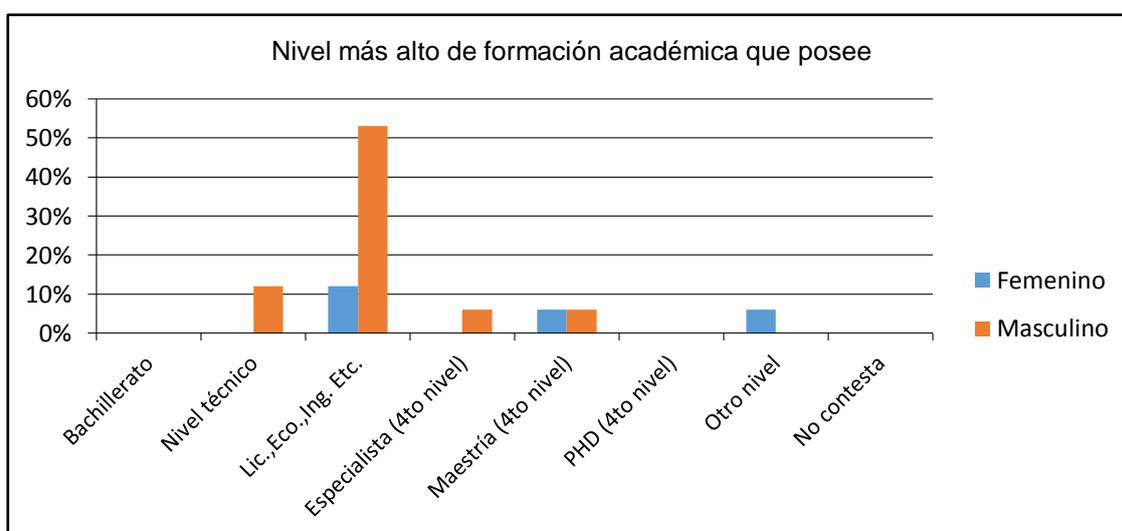


Figura N° 11 Nivel más alto de formación académica que posee

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación.

Según McMillan, J. y Schumacher, S. (2011) "El diseño de la investigación se refiere a un plan para la selección de sujetos, escenarios y procedimientos de recogida de datos que respondan a las preguntas de investigación." (p.131)

El presente trabajo de investigación utiliza la metodología de la investigación- acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella están presentes, el afán

cognoscitivo y el propósito de conseguir resultados objetivos y medibles... (Hernández, 2006). Esta metodología tiene las siguientes características:

Es un estudio de tipo de *transeccional /transversal*, porque los datos fueron recopilados durante un tiempo determinado, esto es el mes de diciembre de 2012.

Otra característica de esta investigación es ser *exploratoria* debido a que el diagnóstico de necesidades de formación realizado, fue un acercamiento a la realidad de los docentes y la posibilidad de conocer su experiencia y sus opiniones.

Y es descriptiva, porque una vez que se recopilaron los datos a través de la encuesta, estos fueron analizados y confrontados con el marco teórico y la experiencia de la investigadora. El proceso que se ha seguido en esta investigación, está basado en el enfoque cuantitativo, porque se trabajan con datos numéricos, los mismos que se han tabulado y posteriormente se han elaborado tablas estadísticas. (Jaramillo, 2013)

Para este trabajo se eligió un colegio, tomando en cuenta las características solicitadas por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, por ello se encuestó solamente a los profesores de bachillerato del plantel, se procedió a aplicar el cuestionario como instrumento de recogida de datos, se aplicó un procedimiento para analizar los mismos, utilizando métodos de orden cualitativo, determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los investigados, para en función de su experiencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos y determinar las reales necesidades de formación. (Jaramillo, 2013)

2.3.2 Métodos de investigación.

En el presente estudio se utilizó los siguientes métodos:

El método analítico – sintético: “descompone una unidad en sus elementos más simples, examina cada uno de ellos por separado, volviendo a agrupar las partes para considerarlas en conjunto.” (Eyssautier, 2006, p. 98)

Tanto el análisis y la síntesis van asociadas a juicios de valor, que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El análisis se realizó cuando se revisó cada uno de las encuestas aplicadas a los docentes y se elaboró la matriz de resultados; la síntesis se ejecutó a través de tablas y gráficos estadísticos, y básicamente en la obtención de conclusiones y recomendaciones.

El método estadístico, hace factible organizar y analizar datos cuantitativos, (McMilan y Schumacher, 2011), con la aplicación de los instrumentos de investigación, se facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Este método se utilizó durante el procesamiento de la información, básicamente cuando se organizó la matriz de resultados, las tablas y gráficos estadísticos, así como la interpretación de los resultados.

El método Hermenéutico, permite la comprensión de textos escritos así como toda expresión humana. (Hurtado y Toro, 2007).

Este método se aplicó en la búsqueda, recopilación e interpretación de la información bibliográfica que concluyó con la elaboración del marco teórico, mismo que iluminó los resultados obtenidos en la investigación de campo.

El método inductivo: consiste en la generalización a partir de casos particulares. Tiene la ventaja de poner en contacto al investigador con el investigado. (Tena y Rivas, 2007)

Este método se aplicó para extraer las conclusiones a partir de la información vertida por cada uno de los investigados. Además se dio el contacto investigador- investigado en el momento de la investigación de campo.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación.

La técnica empleada en esta investigación es la encuesta, la misma que fue aplicada individualmente a cada uno de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

El instrumento que se aplicó en la investigación fue el cuestionario diseñado por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja. Este instrumento consta de las siguientes partes: Datos institucionales, información general de investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, aspectos institucionales y la práctica pedagógica.

2.5 Recursos

2.5.1. Talento Humano.

Los docentes a los que se aplicó la encuesta son profesionales en el área técnica, en su mayoría, y están preparados para el tipo de bachillerato que la institución brinda. Por otro lado es personal joven con un deseo de superación personal y actitud positiva al cambio.

No hay que olvidar otro elemento muy importante que intervino en este trabajo que son las autoridades del plantel, quienes brindaron las facilidades para la realización de la investigación.

Finalmente está la investigadora de este trabajo y la tutora del mismo.

2.5.2. Materiales.

En esta primera parte de la investigación se empleó la solicitud de autorización al Rector del Colegio.

Las copias con las encuestas para los docentes.

Cámara de fotos para disponer evidencias del trabajo realizado.

2.5.3 Económicos.

El costo invertido en este trabajo se puede desglosar de la siguiente manera:

Materiales	Costo en dólares
Copias	20.00
Impresiones del informe	30.00
Anillada	20.00
Empastada	30.00
Total	100.00

2.6. Procedimiento

El trabajo comienza cuando la Universidad Técnica Particular de Loja envía a todos los

maestros la Guía Didáctica del Proyecto de Investigación I, en donde están especificados todos los aspectos para la realización del mismo, como son el tema, cronograma y las indicaciones generales para realizar el trabajo. A partir de allí se buscó una Institución educativa que ofreciera bachillerato técnico; se solicitó la autorización al Rector del Colegio, quien brindó las facilidades para aplicar las encuestas a los docentes que laboran en el bachillerato.

Una vez que se aplicaron los cuestionarios a todo el personal implicado en la investigación, se procedió a subir la información a una matriz, para enviar al Departamento de Investigación de la Universidad.

Paralelamente a este proceso, se investigó el marco teórico que fundamentó el tema: Necesidades de formación, el cual fue tomado de libros, revistas, periódicos y una fuente muy importante que es internet. Como paso siguiente se tabuló la información, se elaboró tablas estadísticas por temas y se procedió a redactar un informe de la primera etapa de la investigación.

Luego de la revisión del primer informe de la investigación, vino una segunda etapa que consistió en realizar las correcciones sugeridas por la tutora. Se realizó un análisis de los datos recopilados y un resumen de los mismos en tablas estadísticas, para finalmente elaborar una propuesta que dé respuesta a la necesidad más sentida por los docentes encuestados.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

A lo largo de este trabajo se ha insistido reiteradamente la necesidad de la formación permanente de los maestros, confirmándose así el pensamiento de Rentería, P. (2004), quien considera que “la formación en el ser humano es un proceso que dura toda la vida.” (p. 19)

Se ha analizado que el sistema educativo ecuatoriano replantea la formación de los profesores y que este gobierno ha emprendido todo un proceso de cambio del sistema educativo y para ello el Ministerio de Educación ha realizado estudios con miras a diagnosticar cuáles son las deficiencias formativas del magisterio y ha realizado algunos cursos de capacitación que buscan mejorar y potencializar la educación del país.

Según Guillén (2010) “la satisfacción de necesidades, surge como un impulso que se detiene cuando se ha logrado lo que se desea, o cuando falta alguno de los factores que dan lugar a la satisfacción.” (p.166)

A medida que las personas se enfrentan a nuevas situaciones para las que no estaban preparadas total o parcialmente, sienten la necesidad de capacitarse para ofrecer un mejor servicio a los demás y a su vez alcanzar la satisfacción en lo que realizan.

Esto se puede constatar al revisar las respuestas de los docentes investigados, quienes manifiestan el deseo de seguir capacitándose, pese a que todos los encuestados tienen un título académico.

Se observa que solo el 29 % de docentes tienen un título de licenciado en Ciencias de la Educación, en sus diferentes especialidades, mientras que el 18% posee un título de tercer nivel pero en otras áreas.

Tabla N° 12 Su titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo

Opción	f	%
Licenciado en educación(diferentes menciones/especialidades)	5	29
Doctor en educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otras	3	18
No contesta	9	53
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

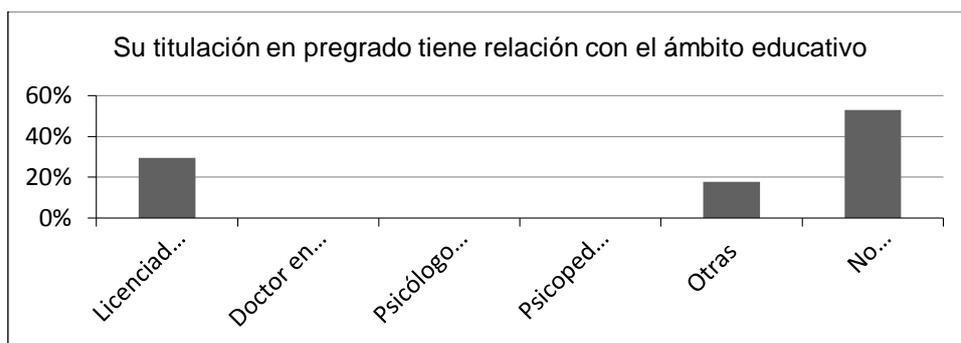


Figura N° 12 Su titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Un buen porcentaje de docentes, esto es el 41% son de la rama de la ingeniería, situación que se comprende por el tipo de bachillerato que oferta la institución; pero, que se constituye en una debilidad porque no poseen un título docente, por cuanto poseen los conocimientos, pero desconocen las estrategias didácticas adecuadas para enseñar a los alumnos. Un porcentaje significativo del 35% no contesta.

Tabla N°13 Relación del pregrado con otras profesiones

Opción	f	%
Ingeniero	7	41
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	1	6
Economista	1	6
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras	2	12
No contesta	6	35
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

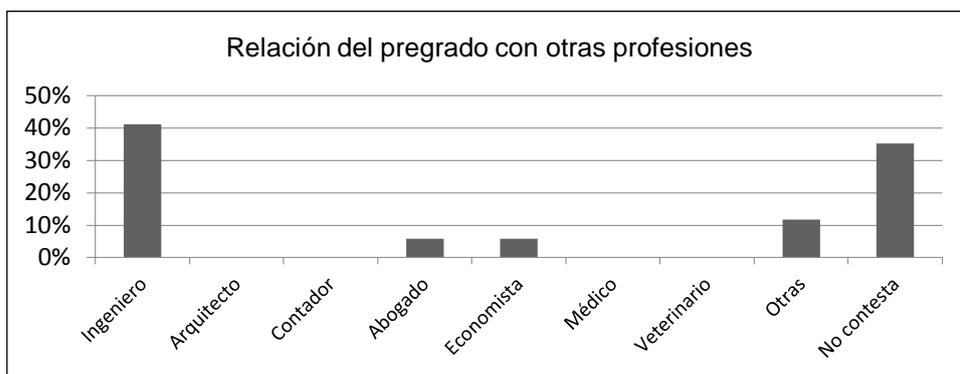


Figura N°13 Relación del pregrado con otras profesiones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

En la tabla 14, se observa que el 18% de docentes encuestados posee título de cuarto nivel, 6% en el ámbito educativo y 12% en otros ámbitos, aspecto negativo frente al nuevo escalafón del magisterio ecuatoriano que exige cuarto nivel para la ubicación en las categorías más altas. El 82 % no contesta porque no tiene título de cuarto nivel.

Tabla N° 14 Relación del título de posgrado con:

Opción	f	%
Ámbito educativo	1	6
Otros ámbitos	2	12
No contesta	14	82
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

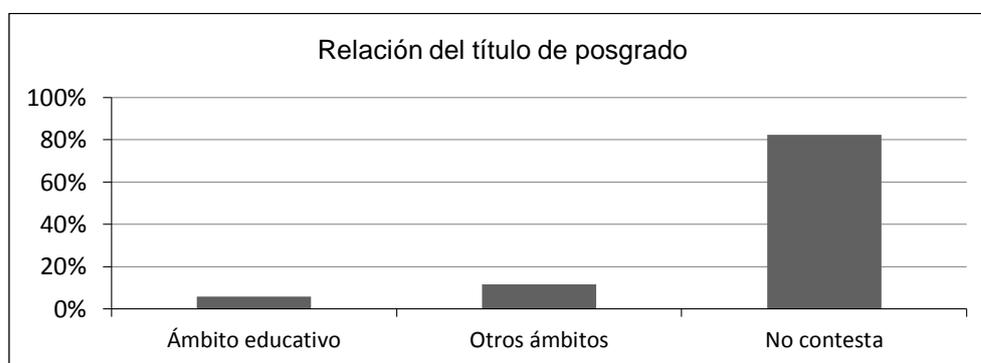


Figura N° 14 Relación del título de posgrado

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

En la siguiente tabla, se observa que el 76% de los maestros encuestados está consciente de la necesidad de obtener un título de cuarto nivel, pero sobre todo de

continuar actualizándose, por todas las exigencias que el gobierno nacional promueve, como son las políticas educativas de evaluación docente e institucional.

Tabla N° 15 Resulta atractivo seguir un programa de formación de postgrado

Opción	f	%
SI	13	76
No	2	12
No contesta	2	12
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

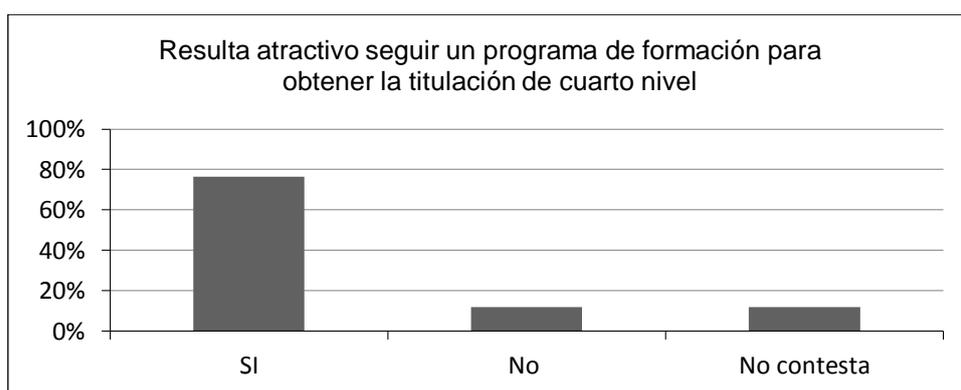


Figura N° 15 Resulta atractivo seguir un programa de formación de postgrado

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Continuando con el análisis, se observa en la tabla 16, que al 65% de docentes le interesa obtener un título de maestría y a un 30% le gustaría poseer un PhD, situación que ratifica lo que se había anotado anteriormente.

Tabla N° 16 En qué le gustaría formarse

Opción	f	%
Maestría	7	41
Maestría y PhD	4	24
PhD	1	6
No contesta	5	29
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

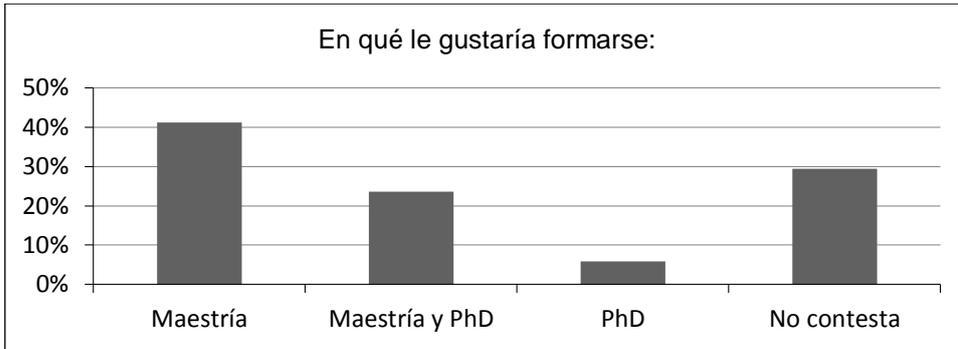


Figura N° 16 En qué le gustaría formarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Pese a todas las dificultades que tienen, los docentes sienten la necesidad de seguir capacitándose en temas educativos, en un 88%, que es un porcentaje muy elevado. Sobre todo en el caso de estos profesionales, quienes en un porcentaje reducido tienen formación docente, como se había visto en las tablas 12 y 13.

Tabla N° 17 Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos

Opción	f	%
SI	15	88
NO	1	6
No contesta	1	6
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

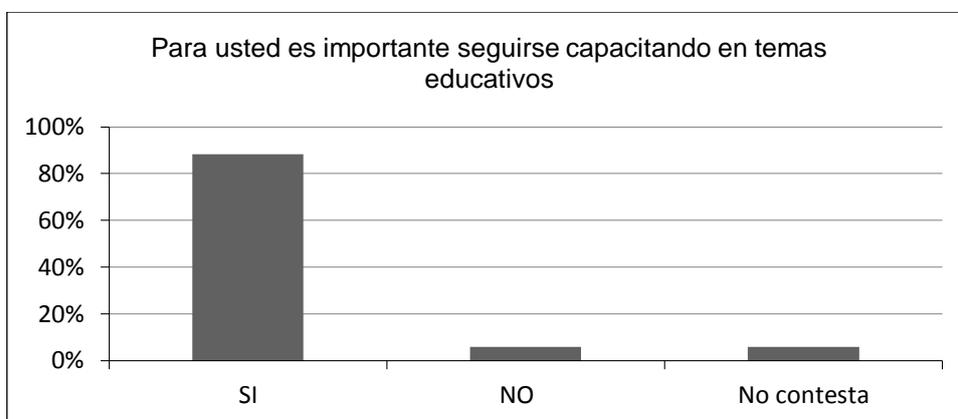


Figura N° 17 Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

En cuanto a la modalidad para capacitarse, la opción con mayor votación es la semipresencial, el 60% indica esto, y solo el 29% a distancia, pues se deduce que la mayoría necesita las directrices de un facilitador para seguir los cursos de formación.

Tabla N° 18 Cómo le gustaría recibir la capacitación

Opción	f	%
Presencial	3	18
Semipresencial	10	60
A distancia	5	29
Virtual	6	35

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

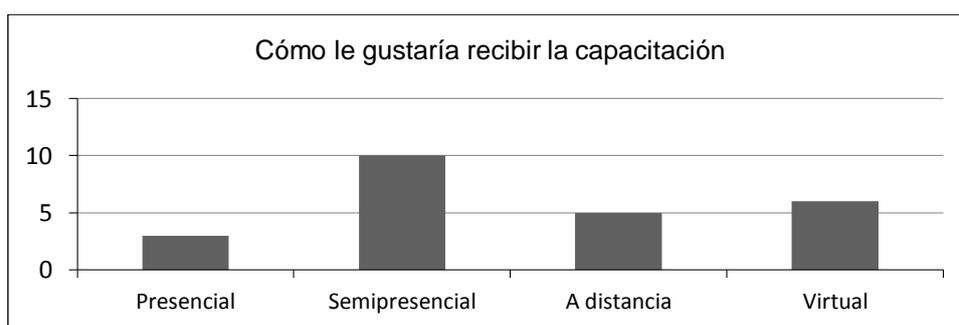


Figura N° 18 Cómo le gustaría recibir la capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

En cuanto a los horarios de capacitación, el 65% de encuestados dice que la mejor opción es: durante “los fines de semana”, porque su horario de trabajo es de lunes a viernes y eso les dificulta asistir a cursos en estos días.

Tabla N° 19 Preferencia de horarios para la capacitación

Opción	f	%
De lunes a viernes	2	12
Fines de semana	11	65
No contesta	4	24
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

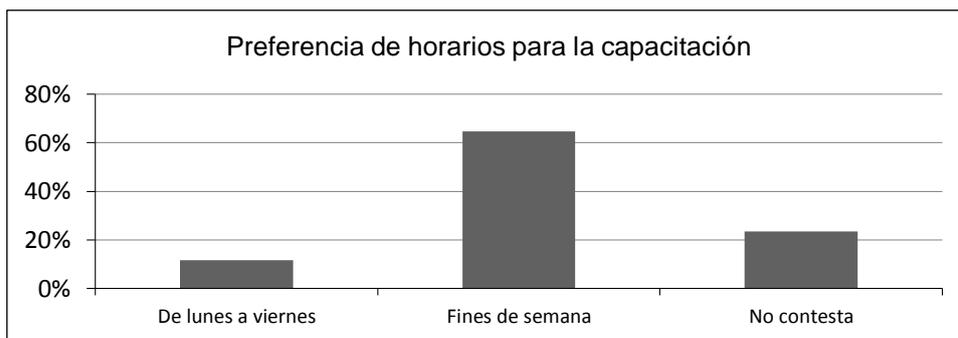


Figura N° 19 Preferencia de horarios para la capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

En la siguiente tabla, se analiza las temáticas sobre las cuales los docentes investigados quieren capacitarse.

Dentro de las necesidades formativas existen diferentes tipos, basta recordar la teoría de Abraham Maslow, quien habla de una jerarquía de las mismas. (Guillén, 2010)

En el campo educativo también se observa un abanico de intereses, que tienen que ver con la especialidad del docente, así como con su realidad personal.

Las temáticas sobre las cuales les gustaría capacitarse a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle son diversas. Los docentes eligen muchas opciones, lo que indica que hay interés por capacitarse; una de las necesidades más sentidas es el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación con un 53%, le siguen gestión educativa con un 29% y formación en temas de su especialidad con 29%.

Los resultados reflejan la importancia que tienen las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación en la vida diaria y más aún en la docencia cuando se busca que el aprendizaje sea significativo

Según Martínez y Prendes (2010) “las nuevas tecnologías de la comunicación están configurando un nuevo tipo de relación comunicativa en la sociedad y, por extensión, en los procesos de enseñanza-aprendizaje”. (p.vii)

Por otro lado, llama la atención el interés por la capacitación en temas de gerencia y gestión educativa, esto se deba posiblemente a la revalorización del papel de las autoridades en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento.

Tabla N° 20 En qué temáticas le gustaría capacitarse

Opción	f	%
Pedagogía educativa	4	24
Teorías del aprendizaje	1	6
Valores y educación	1	6
Gerencia/gestión educativa	5	29
Psicopedagogía	1	6
Métodos y recursos didácticos	4	24
Diseño y planificación curricular	2	12
Evaluación del aprendizaje	4	24
Políticas educativas para la administración	1	6
Formación en temas de mi especialidad	5	29
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	9	53
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	18
No contesta	1	6

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

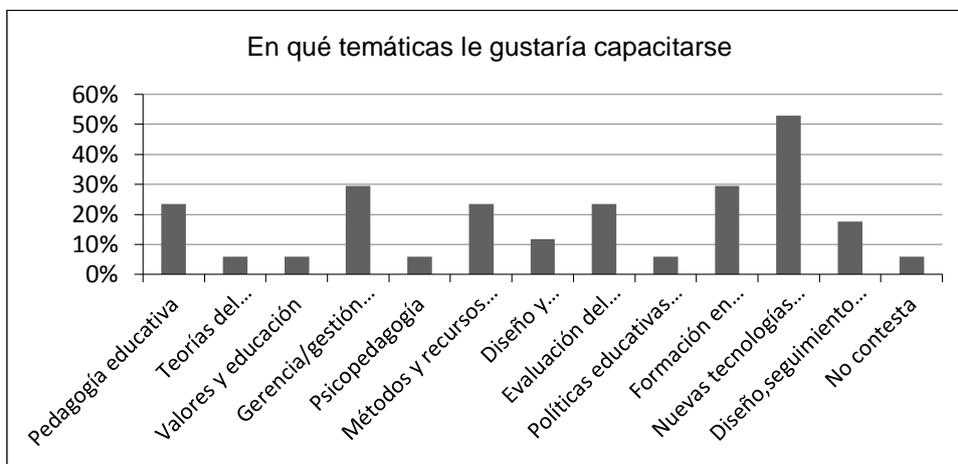


Figura N° 20 En qué temáticas le gustaría capacitarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

A pesar del interés de los docentes por la formación permanente, existen muchas dificultades que impiden capacitarse, como se puede apreciar en la tabla estadística N° 21

Entre los obstáculos que se presentan al momento de capacitarse, ocupa el primer lugar: los altos costos de los cursos o capacitaciones con un 59%, le siguen la falta de tiempo con un 53 % y la falta de temas acorde con sus preferencias con un 47%.

Si bien el Ministerio de Educación ha implementado un programa de capacitaciones a través de *Sí profe*, sin embargo estos cursos no están al alcance de los maestros de los establecimientos particulares, por lo que los docentes contratados deben pagar por las capacitaciones y éstas tienen costos elevados.

Otro de los obstáculos que argumentan los docentes al momento de capacitarse es la falta de tiempo, aspecto que va relacionado con la ampliación de la jornada de trabajo a ocho horas según lo establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art.117.

Tabla N° 21 Obstáculos que se presentan para que usted se capacite

Opción	f	%
Falta de tiempo	9	53
Altos costos de los cursos o capacitaciones	10	59
Falta de información	5	29
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	5	29
Falta de temas acordes con su preferencia	8	47
No es de su interés la capacitación profesional	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

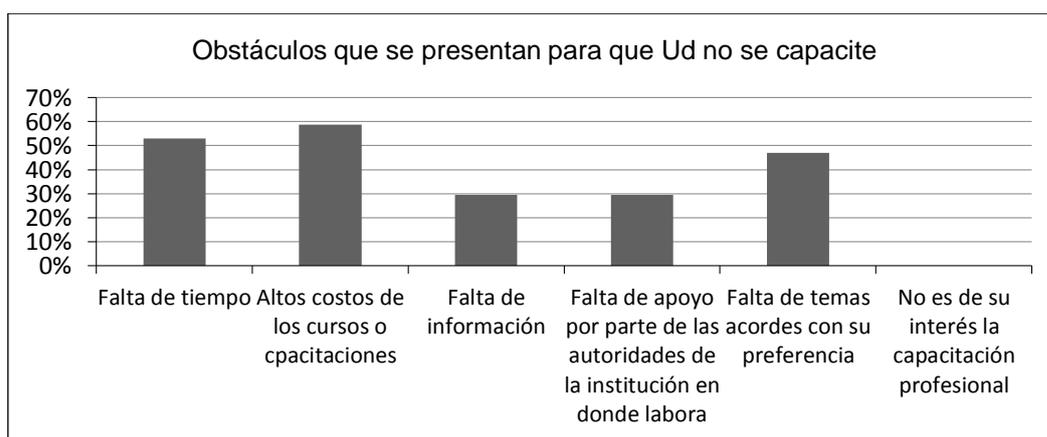


Figura N° 21 Obstáculos que se presentan para que usted se capacite

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Los encuestados reconocen que uno de los motivos más importantes por los que se imparten cursos de capacitación es la actualización constante, esto lo dice un 71%, que tiene mucha relación con lo que se ha analizado anteriormente en la tabla 17, es decir la necesidad de la formación permanente, aspecto que es una fortaleza del personal docente.

Le sigue la aparición de nuevas tecnologías con un 65%, esto refuerza lo que se había visto en la tabla 20, donde los profesores reconocen la importancia del uso de las de las nuevas tecnología aplicadas a la educación.

Tabla N° 22 Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Opción	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	11	65
Falta de cualificación profesional	1	6
Necesidades de capacitación continua y permanente	12	71
Actualización de leyes y reglamentos	6	35
Requerimientos personales	7	41
Otros	1	6
No contesta	1	6

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

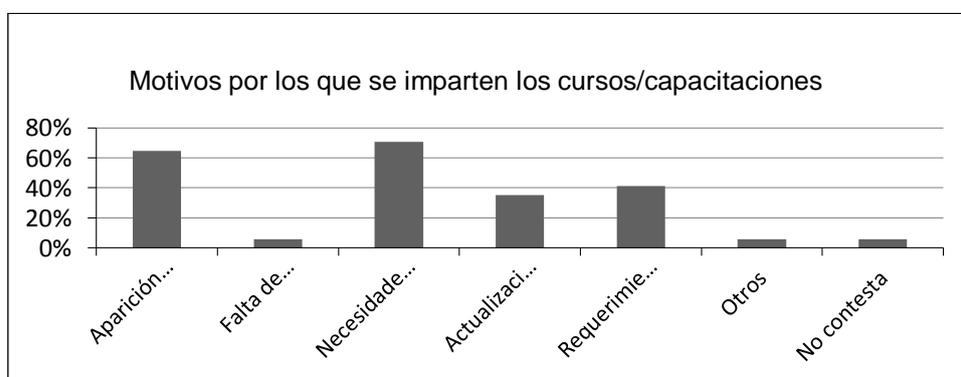


Figura N° 22 Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

En la siguiente tabla se puede observar los motivos por los cuales los docentes encuestados se capacitan son: cuando los cursos tienen relación con su actividad docente: 71%, porque como se había analizado ellos proyectan su necesidad de conocimientos en docencia, para realizar su trabajo con mayor facilidad y esto va unido a las dos alternativas siguientes, porque les gusta capacitarse con un 65% y porque favorecen su ascenso profesional con un 47%, entre los más sobresalientes.

Tabla N° 23 Motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opción	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	12	71
El prestigio del ponente	1	6
Obligatoriedad de asistencia	3	18
Favorecen mi ascenso profesional	8	47
La facilidad de horarios	4	24
Lugar donde se realizó el evento	6	35
Me gusta capacitarme	11	65
Otros	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

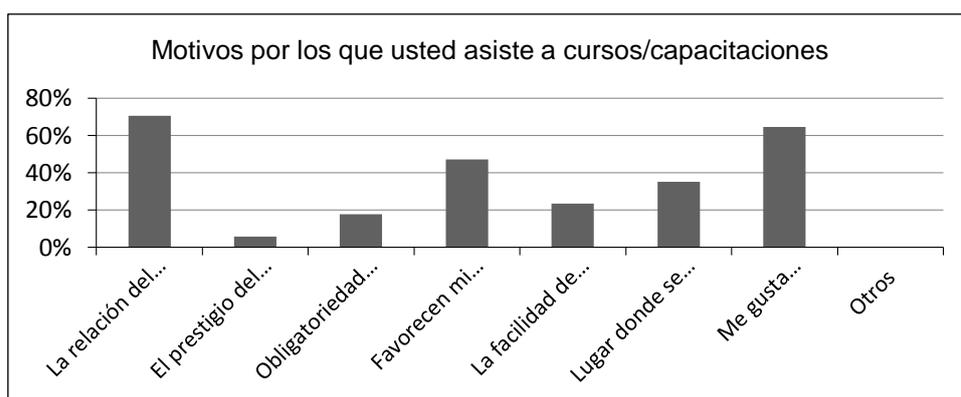


Figura N° 23 Motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Los docentes consideran igual de importantes a la teoría y la práctica en el desarrollo de los cursos, esto lo afirman el 59% de los encuestados. La respuesta es lógica por el tipo de bachillerato que oferta el plantel, además las materias son de especialización y profundización de conocimientos.

Tabla N° 24 Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Opción	f	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	7	41
Ambos	10	59
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

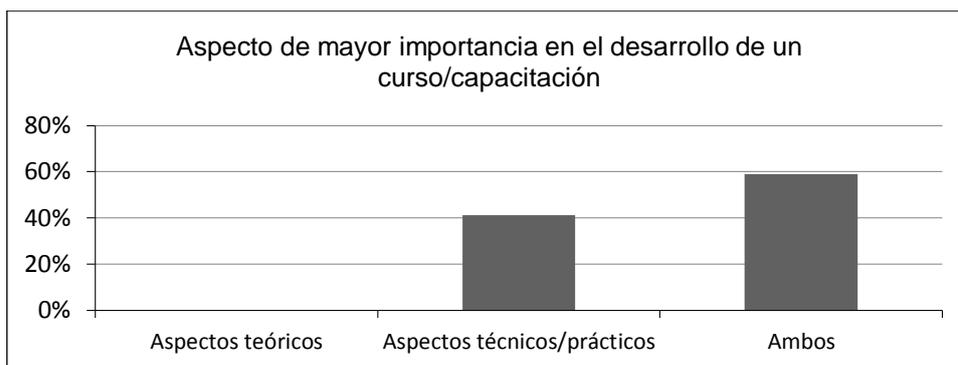


Figura N° 24 Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Se puede concluir que en la Unidad Educativa Julio María Matovelle hay una debilidad en el aspecto académico de sus profesores, en vista de que solo el 29% de docentes tiene un título de tercer nivel en educación y el 41 % son ingenieros, situación comprensible porque el plantel es técnico; pero afecta indudablemente en la calidad educativa que oferta la institución.

Los maestros son conscientes de sus limitaciones y sienten la necesidad de seguir capacitándose en aspectos que tienen relación con su actividad docente, buscando alternativas que posibiliten su actualización, esto es en forma semipresencial y los fines de semana.

Aunque hay que insistir que no son suficientes los cursos “parche” para superar la deficiencia que se percibe en este plantel, sino una formación académica sistemática y responsable que permita a los profesores, reflexionar sobre los principios y fundamentos del proceso de enseñanza- aprendizaje.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

El contexto mundial de la educación exige del maestro una formación permanente. La obtención de un título no es la meta, sino el medio para que la labor del docente sea trascendente, significativa y dé respuesta a las necesidades de formación de los estudiantes.

La tabla estadística 25 muestra las opiniones de los maestros encuestados sobre diferentes aspectos relacionados con su formación académica. Los maestros dicen

conocer sobre técnicas de investigación en el aula en un 70%, tomando las respuestas 4 y 5, lo que representa una fortaleza en la práctica docente de los profesores.

Los encuestados conocen técnicas de enseñanza individualizada, esto lo afirman con la máxima puntuación el 47%.

En cuanto a las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, las respuestas están repartidas entre la máxima puntuación con un 29%, con calificación 4 el 35% y calificación 3 el 29%. Evidenciándose un conocimiento aceptable en esta área.

Sobre el conocimiento de la psicología del estudiante, las respuestas están repartidas en las cinco opciones, con un 29 % en la opción 5 y un 18% en la opción 4, el 24% en las opciones 1 y 2, lo que denota desconocimiento en esta área, debido posiblemente a que un porcentaje reducido de docentes, solo el 29% son especialistas en educación, por ello pocos profesores conocen la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica, como se puede observar en la pregunta 5 de la siguiente tabla.

La formación en TIC de los investigados es aceptable, el 35% elige la máxima opción y el 29 % la opción 4. Sin embargo se sabe que esta área es amplísima, que el uso de las redes para enseñar y aprender recién “está despegando” en los centros educativos y depende de la creatividad docente, pues las nuevas tecnologías son oportunidades para mejorar la educación de nuestros estudiantes, el funcionamiento de los centros educativos y el desempeño docente. (Martínez y Prendes, 2010), sin embargo todavía falta un largo camino por recorrer y aprovechar en bien de la educación formal.

En cuanto a la formación académica recibida por los maestros encuestados, solo el 18% elige la opción máxima, le sigue un 53% con la opción 4, y un 24% elige la opción 3. Estas respuestas tienen relación con la opción 9 de la tabla estadística que trata sobre la formación profesional y la orientación del aprendizaje de los estudiantes, en donde solo el 24% de los profesores elige la máxima alternativa y el 53% elige la alternativa 4. Situación que ratifica lo analizado anteriormente sobre la formación docente del personal de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Los docentes dicen que su expresión oral y escrita es la adecuada para que sus alumnos comprendan la asignatura impartida, el 41% elige la opción 5 y el 41% la opción 4, lo que denota un buen desempeño de los maestros en este aspecto.

Tabla N° 25 La persona en el contexto formativo

Opción	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	1	6	3	18	6	35	6	35	1	6	17	100
2. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	6	5	29	2	12	8	47	1	6	17	100
3. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	0	0	5	29	6	35	5	29	1	6	17	100
4. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	2	12	2	12	3	18	3	18	5	29	2	12	17	100
5. Conoce la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica (estilos de la enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0	4	24	8	47	4	24	1	6	17	100
6. Mi formación en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	1	6	4	24	5	29	6	35	1	6	17	100
7. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	0	0	4	24	9	53	3	18	1	6	17	100
8. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	0	0	2	12	7	41	7	41	1	6	17	100
9. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	2	12	9	53	4	24	2	12	17	100
10. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	2	12	7	41	6	35	2	12	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

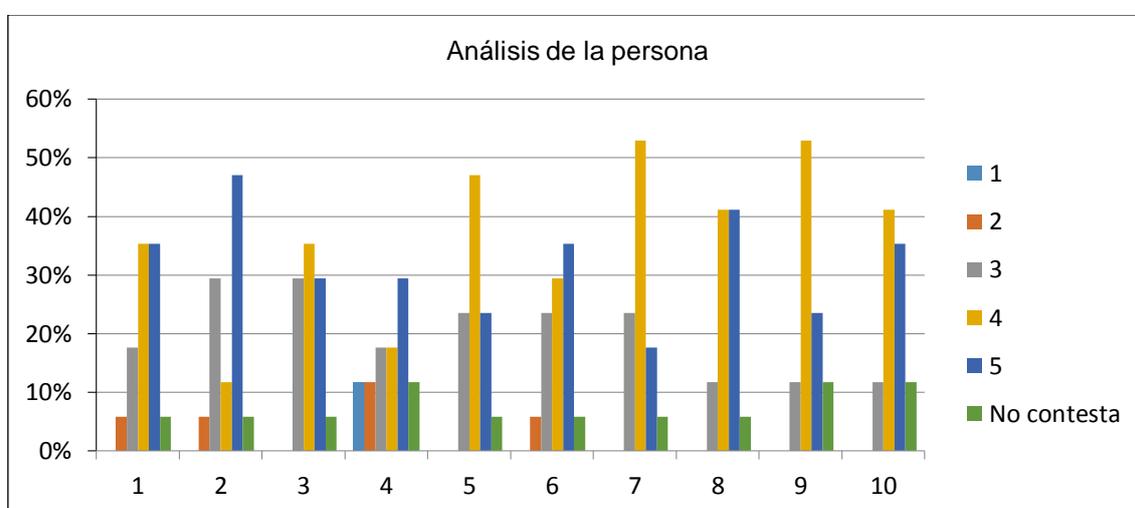


Figura N° 25 La persona en el contexto formativo

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Finalmente los maestros valoran las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, esto en un 35% con la opción 5 y el 41% con la opción 4, más cuando la mayoría de las disciplinas de los bachilleratos técnicos son prácticas.

De esta tabla estadística se concluye que la mayor fortaleza de los docentes encuestados es su expresión oral y escrita, que les permite intercomunicarse con sus estudiantes.

En cuanto a su mayor debilidad, consideran que es su formación académica o profesional, que no les permite trabajar adecuadamente como ellos desearían. Esto se relaciona con la tabla 12, en donde se observa que solo el 29% de profesores tiene un título de tercer nivel relacionado con educación y se refuerza con la tabla 13, que indica que el 41% de profesores tiene un título de pregrado relacionado con el área de la ingeniería, aspecto que si bien fortalece la educación técnica que ofrece la institución, pero perjudica la calidad educativa de la misma, porque se desconocen procesos didácticos necesarios para facilitar el aprendizaje.

3.2.2 La organización y la formación.

El mundo actual se caracteriza por un cambio constante. El ambiente general que rodea a las instituciones es cambiante y dinámico y eso exige “adaptación como condición básica para la supervivencia.”(Chiavenato, 2007, p.418).

La adaptación del maestro a la institución educativa en la que trabaja se fundamenta en la capacitación. La persona que no se actualiza no responde a las necesidades actuales de los estudiantes. Por ello las organizaciones deben fomentar la formación permanente de sus empleados, ya sea al interior de sus empresas o fuera de ellas.

Los encuestados manifiestan en un 76% que la organización en la que ellos trabajan si ha propiciado cursos de capacitación en los últimos dos años. Esto demuestra la preocupación de las autoridades por la actualización de sus maestros, porque son conscientes que esto contribuye a elevar la calidad educativa que el colegio oferta.

Tabla N° 26 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años

Opción	f	%
SI	13	76
NO	4	24
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

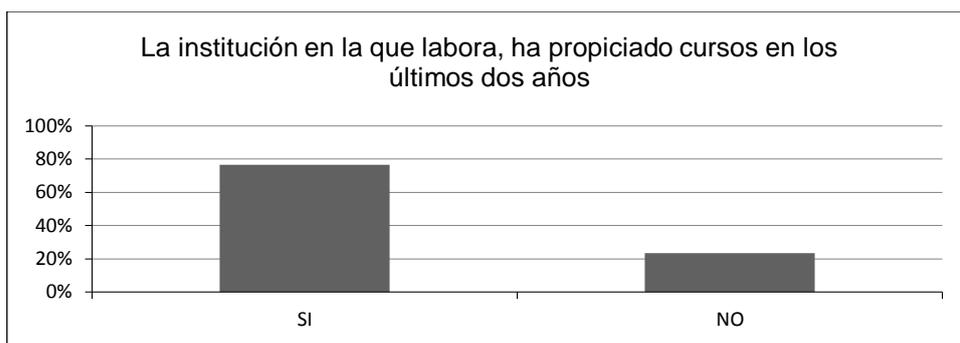


Figura N° 26 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Pero las organizaciones, con sus autoridades a la cabeza deben comprender que la capacitación debe mantenerse en el tiempo, porque de lo contrario se corre el peligro de estancarse. En la Unidad Educativa Julio María Matovelle un 65% de docentes manifiestan que en la actualidad no saben si las autoridades están organizando cursos de capacitación, situación negativa porque lleva a la desmotivación de sus colaboradores.

Tabla N° 27 Las autoridades de la institución están ofreciendo capacitaciones

Opción	f	%
SI	5	29
NO	11	65
No contesta	1	6
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

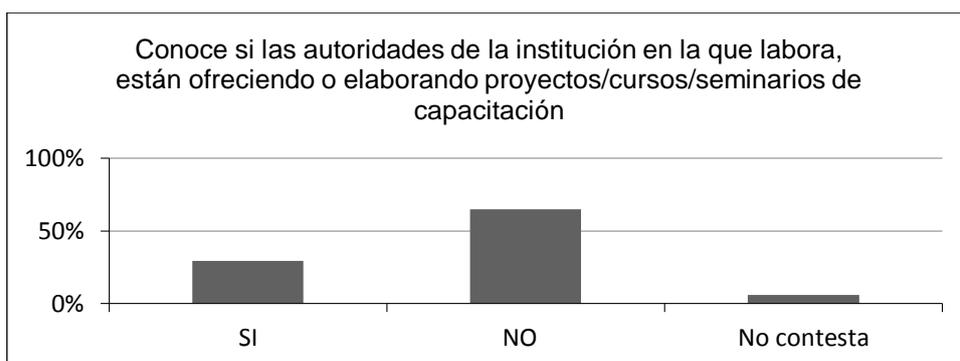


Figura N° 27 Las autoridades de la institución están ofreciendo capacitaciones.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Los docentes contestan que los cursos se realizan en función de la planificación y programación curricular en un 41%, esto es comprensible porque la institución piensa en función de la malla curricular con la que trabaja y quiere fortalecer el trabajo que realiza el plantel con cursos de capacitación para los maestros.

En segundo lugar está la Actualización y Fortalecimiento Curricular del 2010, fundamentos que todos los docentes del país debían conocer para trabajar en forma unificada para bien de los estudiantes, quienes a veces se cambian de colegio y sufren las consecuencias, porque encuentran desfases entre un establecimiento y otro.

Tabla N° 28 Los cursos se realizan en función de:

Opción	f	%
Áreas de conocimiento	3	18
Necesidades de actualización curricular	4	24
Leyes y reglamentos	1	6
Asignaturas que usted imparte	4	24
Reforma curricular	2	12
Planificación y Programación curricular	7	41
Otras	0	0
No contesta	6	35

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

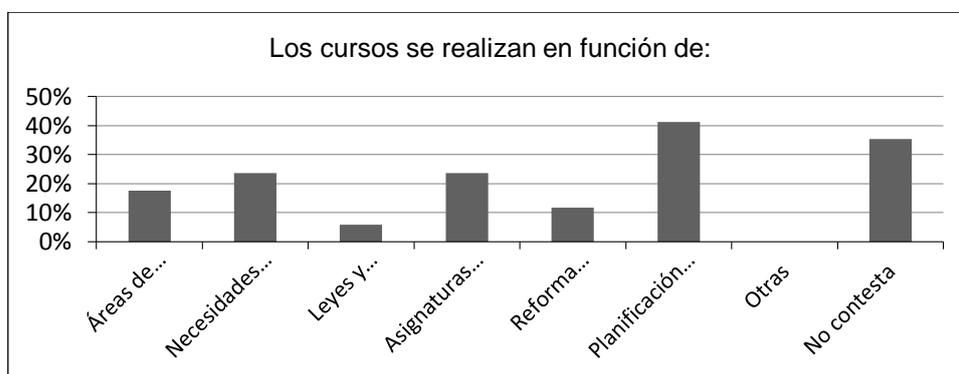


Gráfico N° 28 Los cursos se realizan en función de:

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

En la siguiente tabla se analiza el papel de los directivos en lo que a motivación para la participación en los cursos se refiere. Los encuestados contestan en un 65%, que solo a veces se da esta situación, aspecto que afecta negativamente su actualización

profesional, porque como se había anotado anteriormente el papel del líder es un factor clave para alcanzar el éxito en una institución educativa. (Münch, 2012)

Tabla N° 29 Los directivos de su institución fomentan la formación permanente

Opción	f	%
Siempre	1	6
Casi siempre	1	6
A veces	11	65
Rara vez	4	24
Nunca	0	0
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

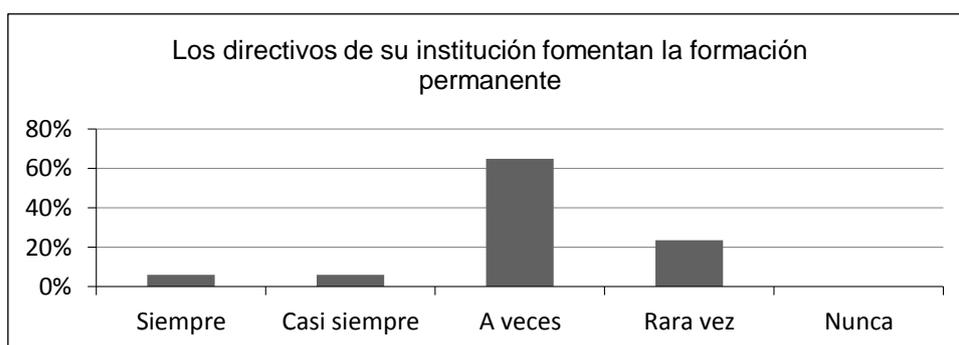


Figura N° 29: Los directivos de su institución fomentan la formación permanente.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

En la tabla 30, los maestros hacen un análisis organizacional del colegio con la ayuda de algunos planteamientos y se observa que el 47 % de docentes elige la máxima opción para indicar que examinan los elementos de currículo propuesto para el bachillerato, el 18% elige la opción 4 y el 29% la opción 3, es decir que los profesionales encuestados están tomando en cuenta los lineamientos dados por el Ministerio de Educación para el bachillerato general unificado.

Los encuestados analizan los factores que determinan el aprendizaje en los estudiantes, esto lo indican eligiendo la opción 5 en un 53% y la opción 4 en un 29%, que es una fortaleza de la institución porque los maestros buscan la formación integral de los estudiantes.

En cuanto al conocimiento sobre la carrera educativa ecuatoriana propuesto en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el 35% de docentes elige la máxima opción, pero es preocupante que un 36% de profesionales se identifique con las opciones más

bajas de la respuesta, esto se deba a que muchos de ellos no tiene formación docente y desconocen cuál es la normativa que rige el magisterio ecuatoriano, más cuando la Ley Orgánica de Educación Intercultural fue expedida en marzo de 2011.

Se observa un alto índice en el análisis del clima organizacional de la estructura institucional con el 59% de investigados que eligen la máxima opción y un 29% en la opción 4, lo que demuestra interés de los maestros en la construcción de un buen ambiente de trabajo dentro de la entidad, situación que repercute favorablemente en la marcha del plantel y de su comunidad educativa.

El liderazgo ejercido por las autoridades es reconocido por los docentes encuestados, de los cuales el 41% elige la opción 5, el 24 % elige la opción 4; pero también es preocupante que el 30% escoge las opciones más bajas de respuesta, demostrando así cierto desacuerdo con la gestión de las mismas, situación que debe preocupar a las autoridades y provocar una revisión de las acciones realizadas.

Lo antes expresado se refuerza cuando solamente un 18% de los encuestados elige la opción 5, al interrogarles sobre los elementos utilizados por los directivos para planificar las actividades de la institución, situación perjudicial porque evidencia la falta de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa.

Los maestros conocen las funciones que debe cumplir un tutor, esto lo indican un 53% situación favorable para el plantel, porque cuenta con personal capacitado en el área.

En la pregunta 9 relacionada con el seguimiento de proyectos educativos, solamente el 18% elige la máxima opción, el 47% elige la opción 4, y un 30% elige entre las opciones 2 y 3 que son bajas, lo que indica cierta dificultad al momento en este aspecto, más cuando es una institución con bachillerato técnico en donde se debe dar mucha importancia a los proyectos educativos.

La pregunta 10 está relacionada con 9, pero está tomada desde el punto de vista personal de cada docente, en donde los porcentajes son similares, 24% en la opción 5, 41% opción 4 y las opciones inferiores 30%, lo que confirma que la dificultad con el trabajo con proyectos no es solo institucional, es decir de directivos sino también a nivel del personal docente.

Los maestros tienen claras cuáles son sus funciones en el aula, por ello eligen la opción 5 con el 53% y el 41% con la opción 4.

Tabla N° 30 Análisis organizacional

Opción	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	5	29	3	18	8	47	1	6	17	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	0	2	12	5	29	9	53	1	6	17	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	6	1	6	4	24	5	29	6	35	0	0	17	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	5	29	6	35	5	29	1	6	17	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	0	0	1	6	5	29	10	59	1	6	17	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el o los directivos de la institución educativa	1	6	1	6	3	18	4	24	7	41	1	6	17	100
7. Conoce las herramientas o elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	6	1	6	4	24	7	41	3	18	1	6	17	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	2	12	9	53	5	29	1	6	17	100
9. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	2	12	3	18	8	47	3	18	1	6	17	100
10. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos sociales, culturales o educativos	0	0	1	6	4	24	7	41	4	24	1	6	17	100
11. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	0	0	7	41	9	53	1	6	17	100
12. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...)	0	0	0	0	4	24	7	41	5	29	1	6	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

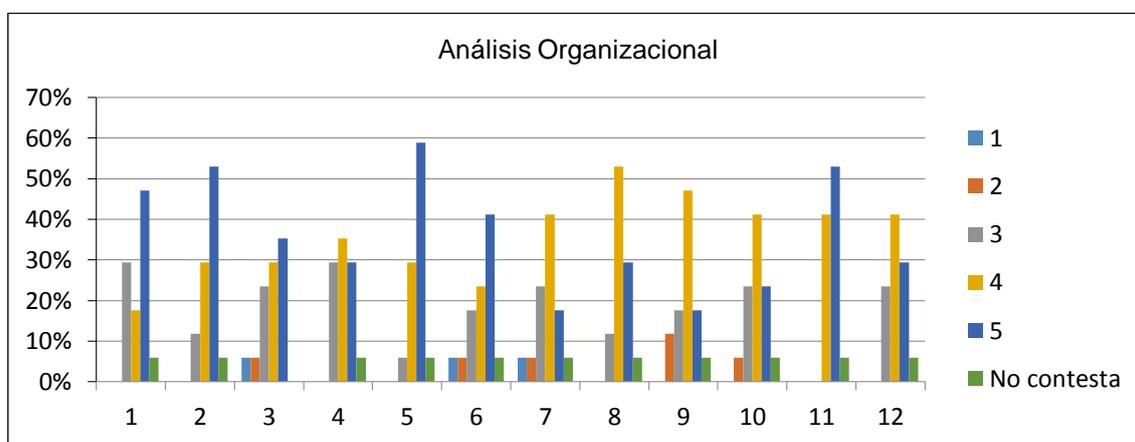


Figura N° 30 Análisis organizacional

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Se observa que en las diferentes preguntas de esta tabla hay una persona que equivale al 6% que no contesta, es el docente que trabaja por horas en la institución.

Al concluir con el análisis organizacional, hay que destacar que la institución ha propiciado cursos de formación en años anteriores; pero, que al momento de aplicar las encuestas, los maestros ignoran si están organizando nuevas capacitaciones.

Se detecta como debilidad del plantel, que los directivos solo fomentan “a veces” la participación de los maestros, en cursos de capacitación y además los profesores manifiestan que desconocen las herramientas utilizadas por las autoridades para planificar las actividades institucionales.

Otra debilidad tiene que ver con la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos, situación que perjudica el logro de los objetivos institucionales, así como la optimización de los recursos.

Finalmente se destaca como una fortaleza de los docentes que conocen cuáles son sus funciones y tareas, así como los factores que determinan el aprendizaje, a pesar de que muchos de ellos no tengan formación académica docente

3.2.3 La tarea educativa

La tarea del maestro es amplia y cada vez más compleja, se espera que el docente cumpla con unos estándares de calidad, que provea de oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, y que con ello contribuya en la construcción de una nueva sociedad, (Ministerio de Educación, 2011).

La tecnología exige a los profesores desempeñar nuevas funciones como diversificar sus metodologías, pasar de expositores a facilitadores de aprendizajes e investigadores, creadores de materiales didácticos interesantes, novedosos y motivadores que promuevan la autoestima y el trabajo colaborativo, que favorezcan la atención, respeto y valoración de la diversidad, que desarrollen las capacidades de liderazgo y las expresiones artísticas.

Es interesante comparar estas expectativas del gobierno y de la sociedad con la realidad de las instituciones educativas del país.

En los resultados de la investigación realizada se observa que todos los docentes que laboran en el bachillerato, imparten materias que tienen relación con su formación

docente, lo que significa que están preparados para dar sus clases y que contribuyen a que la educación que ofrece el centro educativo sea de calidad. Además se resalta que la institución aprovecha en forma eficiente el talento humano con el que cuenta.

Tabla N° 31 Las materias que imparte tienen relación con su formación docente

Opción	f	%
SI	17	100
NO	0	0
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

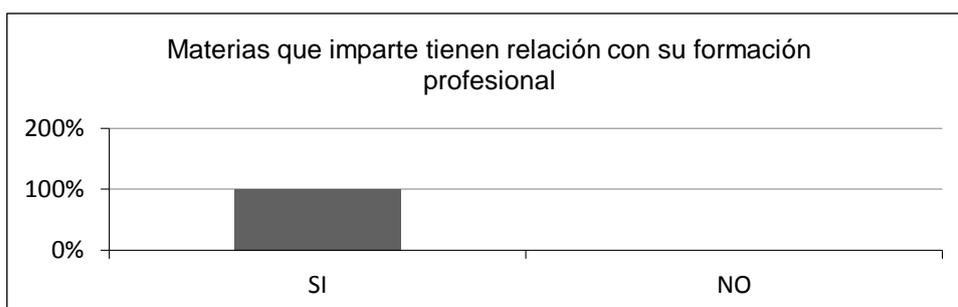


Figura N°31 Las materias que imparte tienen relación con su formación docente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Se observa además que los docentes imparten sus clases en varios de los cursos del bachillerato, para optimizar el recurso humano y los conocimientos que éste posee. Además después de la expedición del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en febrero de 2012, este documento en el Art. 40 señala que los docentes fiscales deben cumplir treinta horas pedagógicas. Si bien las instituciones particulares se rigen por el Código de Trabajo, éste garantiza el cumplimiento de todas las actividades que establece el Reglamento de la LOEI.

Tabla N° 32 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	f	%
primeros	4	24
segundos	2	12
terceros	2	12
primero y segundo	1	6
primero y tercero	1	6
primero segundo y tercero	5	29
segundos y terceros	1	6
no contesta	1	6
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

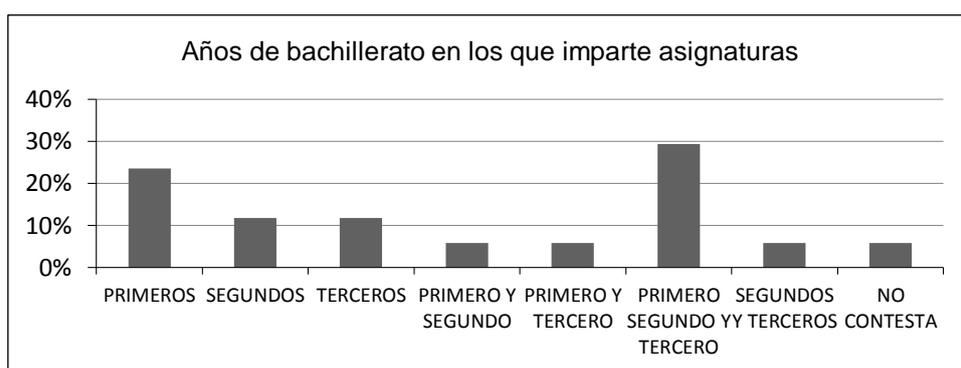


Figura N°32 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

En la siguiente tabla se observan los resultados de las encuestas a los docentes sobre varios aspectos relacionados con la tarea docente.

Tabla N° 33 Análisis de la tarea docente

Opción	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	6	0	0	5	29	5	29	6	35	0	0	17	100
2. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	3	18	7	41	6	35	1	6	17	100
3. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/las y ayudarles en su solución	0	0	0	0	5	29	7	41	3	18	2	12	17	100
4. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	2	12	6	35	8	47	1	6	17	100
5. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	1	6	0	0	9	53	6	35	1	6	17	100
6. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	3	18	7	41	5	29	2	12	17	100

7. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (Altas capacidades intelectuales; discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo.)	0	0	1	6	3	18	7	41	5	29	1	6	17	100
8. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	3	18	2	12	7	41	5	29	0	0	17	100
9. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0	0	0	8	47	8	47	1	6	17	100
10. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	1	6	4	24	11	65	1	6	17	100
11. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	0	0	4	24	4	24	8	47	1	6	17	100
12. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	5	29	4	24	7	41	1	6	17	100
13. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario...)	0	0	0	0	5	29	5	29	6	35	1	6	17	100
14. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	6	1	6	5	29	9	53	1	6	17	100
15. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	6	0	0	2	12	8	47	5	29	1	6	17	100
16. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	6	0	0	3	18	6	35	5	29	2	12	17	100
17. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	6	2	12	7	41	6	35	1	6	17	100
18. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	1	6	11	65	5	29	0	0	17	100
19. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	3	18	6	35	7	41	1	6	17	100
20. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	2	12	2	12	6	35	6	35	1	6	17	100
21. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	3	18	4	24	9	53	1	6	17	100
22. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	2	12	5	29	9	53	1	6	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

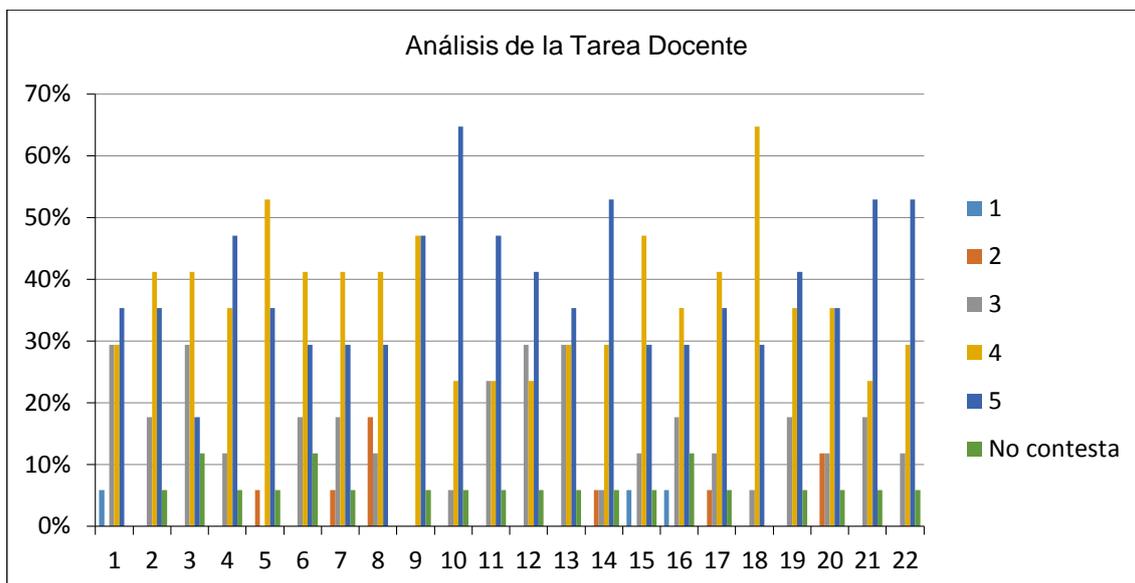


Figura N° 33 Análisis de la tarea docente

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Los maestros saben que la motivación es clave en todas las actividades que realiza el ser humano, (Chiavenato, 2007), y por ello desarrollan estrategias para despertar el interés de sus estudiantes, el 35% elige la opción 5, el 29% la opción 4, el 29% la opción 3 y un 6% la opción 1 que es la más baja.

Si bien el maestro no es el único responsable de la motivación dentro de las aulas, cumple una función muy importante, y aquí se observa cierta limitación por parte de ese 35% que escoge las opciones inferiores de respuesta, aspecto que es perjudicial al momento de dar las clases, porque falta incentivar a los alumnos hacia los estudios.

Los maestros perciben con facilidad los problemas de los estudiantes, esto lo afirman el 35% de encuestados cuando eligen la opción 5, el 41% la opción 4 y 18% la opción 3; aunque eso no lleva siempre a la solución de los mismos como se observa en la pregunta tres en donde el 18% elige la opción 5.

Los encuestados toman en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes al momento de la planificación según sus respuestas, pues el 47% eligen la opción 5, aspecto que favorece la construcción de aprendizajes significativos.

El cuanto al proceso evaluativo que llevan a cabo los docentes incluye la fase diagnóstica, formativa y sumativa según sus respuestas, se observa que el 35 % escoge la opción 5 y sobre la evaluación de las destrezas con criterio de desempeño de las asignaturas, los maestros manifiestan que siempre el 29%, notándose una

deficiencia en este campo, porque el desarrollo de destrezas es lo que busca el bachillerato técnico, aspectos que merecen la atención de parte de las autoridades académicas al momento de revisar las planificaciones docentes.

En la pregunta 7 y 8 relacionadas con necesidades educativas especiales, los docentes encuestados manifiestan que identifican a los estudiantes con necesidades educativas especiales y planifican de acuerdo a sus requerimientos en un 29%, aspecto que hay que mejorar, más cuando la Constitución de 2008 y la LOEI en el Art. 2, literal v, insiste en que la educación ecuatoriana es inclusiva.

En la pregunta 9 relacionada con la planificación macro y microcurricular los docentes cumplen bastante bien, por cuanto se observa que el 47% elige la opción 5, lo que indica que hay seguimiento por parte de las autoridades y responsabilidad de los profesores en este campo, aspectos que evitan la improvisación en las clases.

En la pregunta 10 sobre la elaboración de pruebas de evaluación, los docentes cumplen sin ningún problema, pues se observa que el 65% elige la opción 5. Pues la evaluación es parte de la planificación, y que como se había visto antes hay un buen trabajo en esta área,

Otra de las fortalezas que se encuentra en esta tabla es lo relacionado con los planes de mejora sobre la práctica docente en la pregunta 14, el 53% elige la opción 5, situación que favorece porque se van haciendo los correctivos en el camino, de acuerdo a las deficiencias que cada profesor percibe en el tratamiento de su disciplina, más cuando el Reglamento de la LOEI lo exige de acuerdo a lo estipulado en el Art. 206

En la pregunta 20 los docentes manifiestan que diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, el 35% con la opción 5, el 35% con la opción 4. No hay que olvidar que en las bases pedagógicas del diseño curricular de la Actualización y Fortalecimiento Curricular para la Educación General Básica se da énfasis al desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo y eso ha repercutido también en el currículo de Bachillerato General Unificado. Sin embargo hay que trabajar más en este eje transversal en vista de las exigencias para el ingreso a la educación superior.

Los maestros consideran que los estudiantes son los artífices de su propio aprendizaje, así opinan el 53% con la alternativa 5 y el 24% con la opción 4,

demonstrando así estar dentro del Constructivismo que considera que el estudiante es el constructor de sus aprendizajes. (Chavarría, 2011)

Finalmente en la pregunta 22 sobre el planteamiento de objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, los docentes contestan en un 53% con la opción 5, que está relacionado con las pregunta 9 de esta tabla, demostrando que hay coherencia en las respuestas dadas por los investigados.

Se puede observar en esta tabla estadística que los docentes están muy identificados con su tarea docente, pues al contestar seleccionan la opción 4 ó 5, como se ve en el gráfico 33, hay pocos casos como en la pregunta 1 que trata sobre estrategias para motivar a los estudiantes en donde hay cierta dificultad para los maestros; lo mismo ocurre con la pregunta 5 sobre el proceso evaluativo, la pregunta 7 y 8 sobre identificación de estudiantes con necesidades educativas especiales; la 15 sobre técnicas didácticas para uso de laboratorios y talleres y la 16 sobre autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y el profesor) donde se verifican ciertas deficiencias que las autoridades académicas deben tomar en cuenta para buscar alternativas de solución.

En la tabla 34 se hace una síntesis de la tarea educativa, de la profesionalización o análisis de la persona y de la organización institucional. De cada aspecto se ha sacado la media aritmética de las diferentes alternativas.

Es importante destacar que en los tres aspectos, las respuestas de los profesores, giran en torno a las opciones 5, 4 y 3; pocas veces y con porcentajes insignificantes, en las opciones 1 y 2. Aspecto que lleva a pensar que estos profesionales están muy bien en su desempeño, o han sido muy generosos en sus apreciaciones.

Tabla N° 34 Análisis de la formación

Análisis de la formación	Media Obtenida												Total	
	1		2		3		4		5		No contesta			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Tarea educativa	0,14	0,84	0,43	2,52	2,57	15,13	6,38	37,53	6,47	38,10	1	5,88	17	100
Aspectos de la profesionalización	0,18	1,07	0,45	2,67	3,36	19,79	6	35,29	5,73	33,69	1,27	7,49	17	100
La organización y la formación-planificación	0,25	1,47	0,5	2,94	3,08	18,14	6,08	35,78	6,16	36,27	0,92	5,39	17	100
Media obtenida	0,19	1,13	0,46	2,71	3	17,69	6,15	36,20	6,12	36,02	1,06	6,25	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

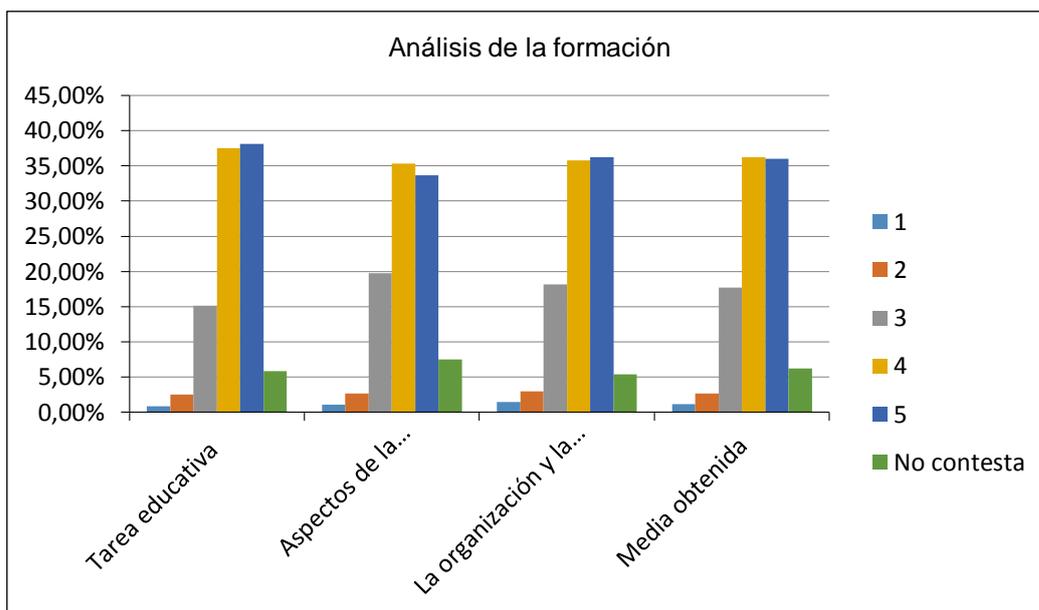


Figura N° 34 Análisis de la formación

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

La tarea educativa es la que mejor promedio obtiene, los maestros sienten que su desempeño en los diferentes aspectos es muy bueno. En cambio la profesionalización o análisis de la persona tiene la media aritmética más baja, que es congruente con lo que se ha anotado anteriormente sobre el bajo porcentaje de profesionales con formación docente en la institución.

3.3 Los cursos de formación

Los cursos de formación están dentro de lo que Chiavenato (2007) denomina capacitación, “por medio de la cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades en función de objetivos definidos,” (p. 386) por la persona y la organización a la cual se pertenece.

En su libro Morales (2001) hace una diferenciación entre capacitación y formación y escribe:

No basta con una buena capacitación, es indispensable la formación. La **capacitación** tiene que ver ante todo con la adquisición de conocimientos y destrezas para el desempeño laboral, dando prioridad al manejo de la información. La **formación**, en cambio, se refiere al crecimiento interno de las personas y al desarrollo de “capacidades” para la vida. (p. 69)

Los docentes del Colegio Julio María Matovelle sienten la necesidad de seguirse capacitando, pues necesitan adquirir conocimientos y destrezas para su desempeño laboral, como se puede apreciar en la tabla 17, en donde el 88% de encuestados manifiestan este deseo.

El 47% de docentes encuestados ha asistido a cursos de capacitación los dos últimos años, pero a pocos cursos. Un 29% realiza entre 4 ó 6 en este período, aspecto que se contradice con su interés por mantenerse actualizado.

Tabla N° 35 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	f	%
1 a 3	8	47
4 a 6	5	29
7 o más	1	6
No contesta	3	18
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

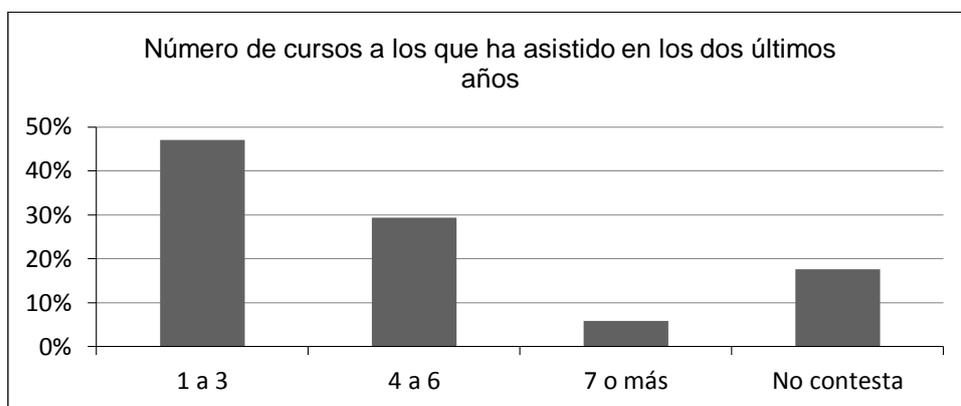


Figura N° 35 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Estos cursos traducidos a horas se representan en la tabla 36. En donde se puede observar que el 53% de encuestados realizan cursos de muchas horas de duración, algo que es positivo, porque son las capacitaciones que se toman en cuenta para los concursos de méritos y oposición en el Ministerio de Educación.

Tabla N° 36 Totalización en horas

Opción	f	%
No contesta	5	29
0 a 25 horas	1	6
26 a 50 horas	2	12
51 a 75 horas	0	0
76 a 100 horas	0	0
Más de 100	9	53
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

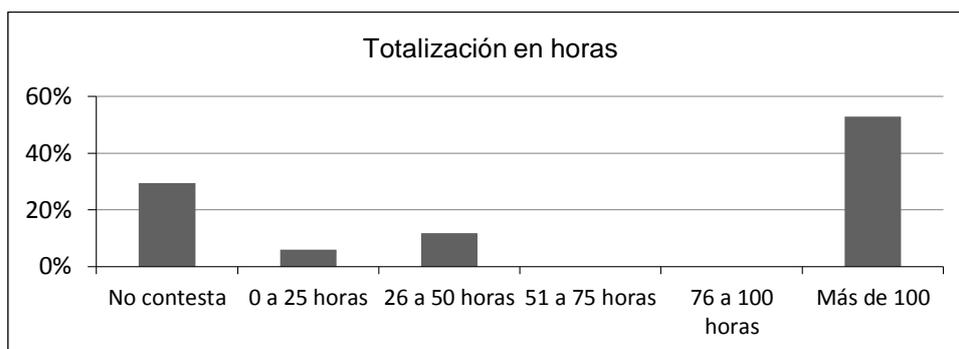


Figura N° 36 Totalización en horas

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Los cursos realizados son durante los dos últimos años, como se observaba en la tabla N°34, lo que traducidos a meses, se representa de la siguiente manera:

Tabla N° 37 Hace qué tiempo lo realizó

Opción	f	%
0 a 5 meses	4	24
6 a 10 meses	7	41
11 a 15 meses	2	12
16 a 20 meses	1	6
21 a 24 meses	0	0
más de 25 meses	0	0
No contesta	3	18
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

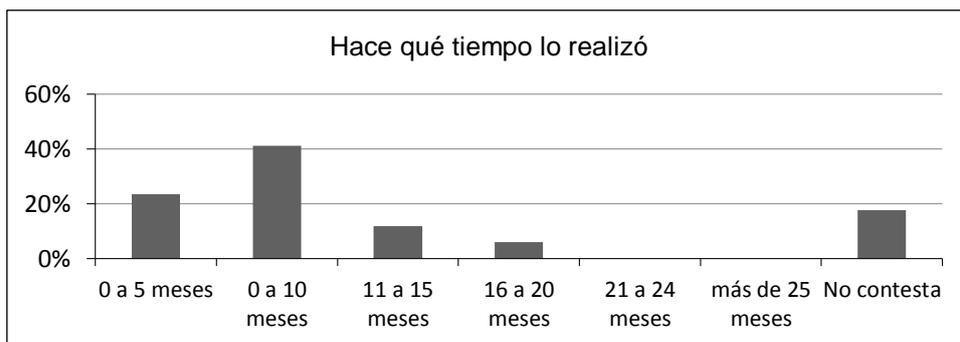


Figura N°37 Hace qué tiempo lo realizó

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

El 47% de encuestados realiza los cursos con el auspicio de la institución donde labora y el 47% por cuenta propia. Los maestros no han tenido acceso a los cursos auspiciados por el gobierno, porque trabajan en una institución privada, situación que debería cambiarse porque el magisterio particular también aporta a la calidad educativa del país.

Tabla N° 38 Este curso lo hizo con el auspicio de:

Opción	f	%
El gobierno	0	0
De la institución donde labora Ud.	8	47
Beca	0	0
Por cuenta propia	8	47
No contesta	1	6
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero N.

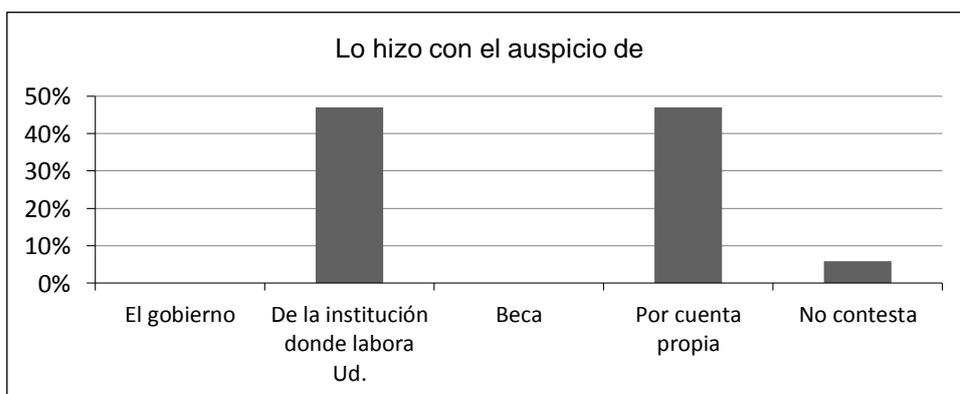


Figura N° 38 Este curso lo hizo con el auspicio de:

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Por otro lado, los maestros no solamente reciben cursos de capacitación, muchas veces los docentes están preparados para impartir capacitaciones, como se puede observar en la tabla N° 39, que un 47% de profesionales han realizado esta labor, constituyéndose en un mérito para su currículo personal.

Tabla N° 39 Usted ha impartido cursos de capacitación

Opción	f	%
SI	8	47
NO	9	53
Total	17	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Julio María Matovelle

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero N.

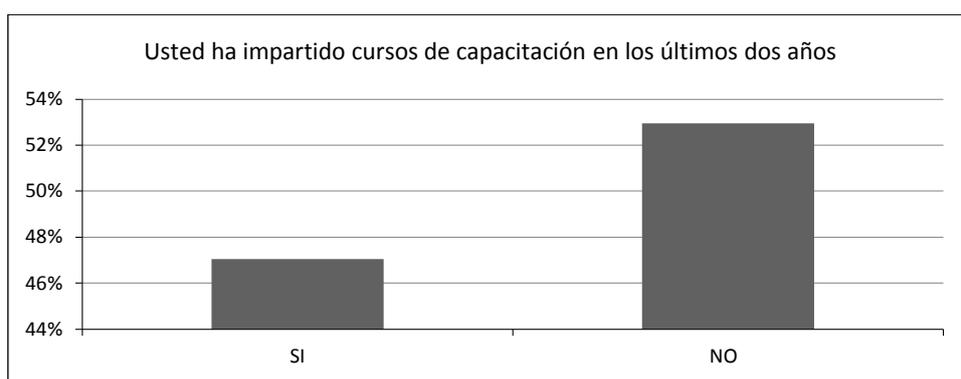


Figura N° 39 Usted ha impartido cursos de capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Elaborado por: Dra. Martha Guerrero Novillo

Como se puede apreciar en el gráfico anterior, hay presencia de fortalezas dentro del personal docente, que pueden ser potenciadas en bien de la institución y como medio de vinculación con la colectividad, aspecto muy valorado en la actualidad.

Al finalizar el análisis sobre cursos de formación, se observa que los profesores asisten a pocos cursos de formación, aunque estos son de muchas horas, aspecto que es positivo por la profundidad con la que se tratan los contenidos. Además se ve la preocupación de la institución por la capacitación de sus empleados, al auspiciar eventos de esta naturaleza, situación que favorece al mejoramiento de la calidad educativa del plantel.

Por otro lado se ve la preocupación de los maestros por actualizarse, que han asistido a cursos por cuenta propia e incluso colaboran con eventos en donde ellos hacen de facilitadores.

DISCUSIÓN

Al terminar este trabajo se puede constatar que los objetivos planteados al inicio de la investigación se han alcanzado en un 100%, por cuanto se ha podido analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, en el período académico 2012- 2013.

Este objetivo se ha alcanzado, a partir de la aplicación de un cuestionario elaborado por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, bajo la dirección del Mg. Fabián Jaramillo Serrano. Luego se procedió a procesar la información, organizándola con la ayuda de tablas estadísticas, y por temáticas, que permitieron obtener valiosas conclusiones.

Para alcanzar el objetivo general de la investigación, se realizó una fundamentación teórica de aspectos relacionados con las necesidades de formación del docente de bachillerato, y se profundizó en la situación actual de esta tarea, determinándose las exigencias que entraña ser maestro en una sociedad del conocimiento, marcada por el cambio y la tecnología; por ello es imprescindible el rescate de los valores, centrado en el ser humano, y en el desarrollo de una conciencia crítica, creativa que contribuya a la formación holística de los estudiantes con una visión de la aldea global, en donde cada ser tiene una razón para estar y permanecer en el planeta.

Al ser profesores de bachillerato, los encuestados enfrentan muchos retos en su trabajo como el estar actualizados en el área disciplinar, con un dominio profundo de la ciencia que enseñan y la relación entre los saberes derivados de las disciplinas y los correspondientes a la práctica escolar diaria con sus alumnos.

Con la ayuda de los referentes teóricos se pudo diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del plantel, detectándose que una de las mayores debilidades de la institución es que solamente el 29% de profesores tienen formación inicial docente, pues si bien los demás poseen títulos de tercer nivel, y en algunos casos de cuarto, éstos son de la rama técnica. Aspecto que ha sido la constante de las dificultades encontradas en este grupo de profesionales, pues es la causa de muchas limitaciones como por ejemplo el desconocimiento de la psicología del adolescente.

Por ello es pertinente diseñar un curso de formación para los profesores de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, sobre Psicología del adolescente e Inclusión Educativa, que permita a los maestros comprender y manejar los fundamentos básicos de su labor diaria y sobre todo se pueda dar respuesta a la mayor debilidad del plantel que es la falta de docentes de profesión.

Con la complejización de las sociedades, es necesario que el maestro no pierda de vista la razón de ser de su tarea educativa, que es formar seres humanos; para ello es básico que conozca y maneje la psicología del estudiante de bachillerato y pueda así colaborar en la formación integral de los adolescentes con los que trabaja.

El conocimiento de la psicología del adolescente compromete al maestro a trabajar respetando las diferencias individuales y a dar un trato equitativo en el aula a todos los alumnos, poniendo en práctica el principio de la inclusión, que asegure a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo como lo prescribe la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) en su Art. 2, literal v.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso: La Psicología del adolescente y la Inclusión Educativa.

Este tema refleja la necesidad de formación que tienen los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, quienes solamente en un 29% poseen formación inicial docente, pues si bien los demás poseen título de tercer nivel, y en algunos casos de cuarto, éstos son de la rama técnica. Situación que explica las dificultades encontradas en este grupo de profesionales, como por ejemplo el desconocimiento de aspectos relacionados con la psicología del estudiante, como se puede revisar en la tabla N.25 pregunta 4, y que es importante manejar por la edad que atraviesan los alumnos, esto es la adolescencia.

Por ello es pertinente diseñar y ejecutar un curso de formación sobre Psicología del adolescente e Inclusión Educativa, que permita a los maestros comprender y manejar los fundamentos básicos de su labor diaria y sobre todo dar respuesta a la diversidad de estudiantes del plantel, situación que manifiestan desconocer, como se puede apreciar en la tabla N.33 y que además está contemplado en la Ley de Educación Intercultural (2011) en su Art. 2, literal v, que dice así: “la equidad y la inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo”. (p. 10).

4.2 Modalidad de estudios: semipresencial

4.3 Objetivos:

4.3.1 Objetivo General:

- Desarrollar habilidades básicas en el campo de la psicología del adolescente para observar, interpretar e intervenir en las dificultades de aprendizaje de los alumnos con necesidades educativas especiales.

4.3.2 Objetivos específicos:

- Adquirir conocimientos básicos sobre la psicología del adolescente y la inclusión educativa que permitan integrar a todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Tomar en cuenta la realidad de los estudiantes para planificar procesos de aprendizaje significativo.

- Asumir una actitud positiva hacia la integración escolar de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

4.4 Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel dos, porque los profesores poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3 a 5 años, situación que permite ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales, evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje. (Jaramillo, 2013).

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Trabajar con estudiantes de bachillerato.

Asistir por lo menos al 90 % de actividades.

Presentar el 100% de los trabajos de evaluación.

Además son necesarios ciertos recursos técnicos para la puesta en marcha del curso como por ejemplo una sala de audiovisuales provista de una computadora, proyector, conexión a internet entre otros.

4.5. Breve descripción del curso

4.5.1. Contenidos del curso.

4.5.1.1 La psicología del estudiante de bachillerato: características psico-sociales.

4.5.1.1.1 Introducción a la Psicología Evolutiva

4.5.1.1.2 Perspectivas teóricas: Teoría de Erickson, de Piaget, de Kohlberg y Coleman

4.5.1.1.3 Características de la adolescencia.

4.5.1.1.4 Otros aspectos psicológicos y sociales del adolescente.

4.5.1.1.4.1 La amistad y el compañerismo

4.5.1.1.4.2 El deseo típico de comunicarse con los demás

4.5.1.1.4.3 Rebeldía frente a la generación anterior

4.5.1.1.4.4 Características socio- culturales

4.5.1.2 El clima en el aula.

4.5.1.2.1. Introducción: la calidad educativa centrada en el proceso de

aprendizaje. El bienestar e involucramiento: criterios de calidad educativa

4.5.1.2.2 El desarrollo socio- emocional: vivir es convivir

4.5.1.2.3 El clima y las relaciones en el aula

4.5.1.2.3.1 El ambiente

4.5.1.2.3.2. Las relaciones entre los estudiantes

4.5.1.2.3.3. Las interacciones en función del aprendizaje

4.5.1.2.3.4 La relación con el maestro/a

4.5.1.2.3.5. La manera en que los estudiantes manejan las reglas

4.5.1.2.4 La manera de relacionarse con los estudiantes

4.5.1.2.4.1 Los modelos mentales influyen en el actuar docente.

4.5.1.2.4.2 Las cualidades de maestro/a desde el punto de vista del enfoque experiencial

4.5.1.3 La Inclusión educativa.

4.5.1.3.1 La diversidad en el aula y las percepciones en la práctica docente.

4.5.1.3.2 La doble función de la escuela.

4.5.1.3.3 La función de socialización de la escuela y el rol de maestros y maestras

4.5.1.3.4 Calidad educativa y Educación para Todos

4.5.1.4 Las inteligencias múltiples.

4.5.1.4.1 ¿Cuál es la utilidad de una teoría de las inteligencias múltiples? ¿Por qué conformar esta teoría?

4.5.1.4.2 ¿Cómo desarrollar las inteligencias múltiples?

4.5.1.4.3 Claves para una educación de excelencia.

4.5.1.5 La planificación curricular en función de los estudiantes.

4.5.1.5.1 El Trabajo por Contrato: una estrategia de adaptación curricular

4.5.1.5.1.1 ¿Qué es el Trabajo por Contrato (TPC)?

4.5.1.5.1.2 ¿Cómo organizar el Trabajo por Contrato?

4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.

Por los contenidos del curso, éste debe ser abordado por un psicólogo educativo, con experiencias en centros educativos del país y en el trabajo con estudiantes que poseen necesidades educativas especiales.

4.5.3 Metodología.

En vista de que la modalidad del curso es semipresencial se trabajará con

Talleres: En los que se analizarán los contenidos del curso, se debatirán y se realizarán trabajos en grupo con la finalidad de destacar la importancia del aprendizaje cooperativo y fortalecer el individual. Se realizarán cinco talleres, cada uno de ellos será sobre un contenido especificado en el numeral 4.5.1. y que están detallados en los anexos.

Charlas: que tendrán como objetivo asimilar los fundamentos científicos, psicológicos, sociológicos, pedagógicos de la labor docente.

Vídeo – fórum: con la finalidad de ampliar los conocimientos, analizar casos de la vida real y reflexionar sobre la temática.

Trabajos individuales y grupales en clase: para reflexionar y aplicar los contenidos científicos ya sea en forma individual y grupal.

Observación de clases: Para vivenciar la aplicación de la técnica del trabajo por contrato y otras sugerencias realizadas a lo largo del curso de formación.

Estudio y trabajos a distancia: se plantearán trabajos individuales que refuercen y consoliden los aprendizajes adquiridos en los encuentros presenciales, todos ellos orientados, supervisados y evaluados por el facilitador.

4.5.4 Evaluación.

Para la evaluación se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

Asistencia: Aprobará el curso el/la docente que cumpla el 90% o más de asistencia.

Trabajos: presentar el 100% de trabajos requeridos.

Prueba final: aprobar con el 70% de la nota final.

4.6 Duración del curso

El curso tendrá la duración de cinco meses, equivalente a sesenta horas, cuarenta presenciales y veinte para trabajos autónomos.

El curso estará organizado en cinco sesiones de trabajos, uno al mes con una duración de ocho horas cada encuentro.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Actividades	Septiembre				Octubre				Noviembre				diciembre				Enero			
La psicología del adolescente.	x																			
El clima en el aula					x															
La inclusión educativa									x											
Las inteligencias múltiples													x							
La planificación curricular en función de los estudiantes																	x			
Evaluación final																				x

4.7.1 Primer encuentro.

4.7.1.1 Tema: *La psicología del estudiante de bachillerato: características psico-sociales.*

4.7.1.2. Objetivos.

- Conocer la psicología del adolescente para orientar de mejor manera el proceso de formación que vive cada estudiante.
- Aplicar los principios de la psicología en el tratamiento de las asignaturas.
- Asumir actitudes que favorezcan el diálogo y el trabajo integral con los adolescentes

4.7.1.3 Programa.

<i>Hora</i>	<i>Actividad</i>	<i>Responsable</i>	<i>Recursos</i>
08h00	Bienvenida	Sr. Rector	
08h10	Dinámica de integración: el bingo	Organizador	Copias anexo 7
08h20	Conferencia: la psicología del adolescente. Perspectivas teóricas	Conferencista	Proyector, anexo 8 Computadora
10h00	Receso		
10h30	Conferencia: Características psicológicas del adolescente	Organizador	Proyector, anexo 8 Computadora
12h30	Trabajo en grupo con la ayuda de una guía de trabajo	Facilitadora	Guía de trabajo Anexo 9
13h00	Almuerzo		
14h00	Plenaria	Facilitadora	Papelotes
15h00	Vídeo foro con la película: “Qué pasa si te doy un beso”	Facilitadora	Película, proyector Computadora
16h00	Tarea a distancia: Realizar un análisis comparativo entre las distintas teorías sobre la psicología del adolescente.	Facilitadora	Guía de trabajo Anexo 10
16h10	Evaluación de la jornada	Organizador	Copias, Anexo 11

4.7.2. Segundo encuentro.

4.7.2.1 Tema: *El clima en el aula.*

4.7.2.2 Objetivos.

- Analizar los factores que influyen en el clima de aula y su repercusión en el aprendizaje y desempeño de los estudiantes, para tenerlos presente al momento de planificar y desarrollar las clases.
- Propiciar actividades que ayuden a desarrollar destrezas sociales en el aula, por medio de técnicas participativas y vivenciales.
- Fomentar el buen clima en el aula a través de actitudes positivas que favorezcan el crecimiento personal de los estudiantes y docentes.

4.7.2.3. Programa.

<i>Hora</i>	<i>Actividad</i>	<i>Responsable</i>	<i>Recursos</i>
08h00	Bienvenida y presentación del objetivo de esta jornada de trabajo	Organizador del encuentro	
08h10	Trabajo en grupos: Responder a la pregunta: ¿Cuáles son los criterios que tomamos en cuenta al momento de elegir la escuela o el colegio para nuestros hijos?	Facilitador	Papelotes Marcadores
08h30	Plenaria	Facilitador	Pizarra marcadores
09h00	Charla: La educación centrada en el proceso de aprendizaje. El bienestar e involucramiento: criterios de calidad educativa	Facilitador	Proyector Computadora Anexo 12
10h30	Receso		
11h00	Charla: El desarrollo socio-emocional. El clima y las relaciones	Facilitador	Proyector Computadora Anexo 12
13h00	Almuerzo		
14h00	Trabajo individual: evaluación del bienestar de los estudiantes		Hoja de evaluación del bienestar Anexo 13
14h30	Plenaria	Facilitador	

15h00	Conversatorio: La manera de relacionarse con los estudiantes	Facilitador	Proyector Computadora Anexo 12
16h00	Explicación para el trabajo autónomo en la casa	Facilitador	Cuestionario Anexo 14
16h10	Evaluación de la jornada	Facilitador	Copias Anexo 11

4.7.3. Tercer encuentro.

4.7.3.1 Tema: La Inclusión educativa.

4.7.3.2. Objetivos.

- Unificar criterios y aclarar términos que posibiliten un trabajo en conjunto dentro de la institución.
- Poner en práctica las nuevas concepciones sobre inclusión educativa, que integren las diferentes realidades de los alumnos.
- Revisar actitudes personales e institucionales frente a la diversidad del estudiantado, para propiciar climas favorables en las aulas de clase.

4.7.3.3. Programa.

<i>Hora</i>	<i>Actividad</i>	<i>Responsable</i>	<i>Recursos</i>
08h00	Bienvenida y presentación del objetivo de esta jornada de trabajo	Organizador del encuentro	
08h10	Observación y análisis de un cartel	Facilitador	Cartel (Anexo 15)
08h30	Charla: La diversidad en el aula y las percepciones en la práctica docente.	Facilitador	Proyector Computador Anexo 16
10h00	Actividad personal: con una guía de trabajo	Facilitador	Guía de trabajo Anexo 17

10h30	Receso		
11h00	Plenaria	Facilitador	Trabajos individuales
11h30	Charla: La doble función de la escuela. Calidad educativa y Educación para Todos.	Facilitador	Proyector Computadora Anexo 16
13h00	Almuerzo		
14h00	Vídeo-fórum: película Los Coristas	Facilitador	Película Proyector, DVD
16h00	Indicaciones sobre el trabajo para la casa.	Facilitador	Tarea Anexo 18
16h10	Evaluación de la jornada	Organizador Del curso	Copias Anexo 11

4.7.4. Cuarto encuentro.

4.7.4.1 Tema: Las inteligencias múltiples.

4.7.4.2 Objetivos.

- Reconocer que los estudiantes son diferentes y tienen aprendizajes e intereses distintos, para comprender y estimular sus capacidades.
- Planificar tomando en cuenta las inteligencias múltiples de los estudiantes.
- Fomentar el respeto a la diferencia y la aceptación personal de lo que cada uno es y puede llegar a ser con la ayuda de los demás.

4.7.4.3 Programa:

<i>Hora</i>	<i>Actividad</i>	<i>Responsable</i>	<i>Recursos</i>
08h00	Bienvenida y presentación del objetivo de esta jornada de trabajo	Organizador del encuentro	
08h10	Aplicación de un test sobre las Inteligencias Múltiples	Facilitador	Test Anexo 19
08h30	Conversatorio sobre los resultados del	Facilitador	Proyector

	test y el significado de cada una de las Inteligencias Múltiples		Computador Anexo 20
10h30	Receso		
11h00	Taller: Trabajar con esta pregunta: ¿Cómo desarrollar las inteligencias múltiples?	Facilitador	Papelotes Marcadores Guía de trabajo(anexo 21)
13h00	Almuerzo		
14h00	Trabajo en grupos: Claves para una educación de excelencia.	Facilitador	Copias, anexo 22 Guía de trabajo (anexo 23) Papelotes Marcadores
15h00	Plenaria	Facilitador	
16h00	Indicaciones para el trabajo a distancia.		Guía de trabajo (Anexo 24)
16h10	Evaluación de la jornada de trabajo	Organizador del curso	Anexo 11

4.7.5 Quinto encuentro.

4.7.5.1 Tema: La planificación curricular en función de los estudiantes

4.7.5.2. Objetivos.

- Aprender nuevas técnicas que permitan adaptar el currículo a la diversidad del estudiantado y favorezcan el buen clima en el aula.
- Tomar en cuenta la realidad de los estudiantes para planificar procesos de aprendizaje significativo.

- Fomentar actitudes positivas que favorezcan el respeto y la tolerancia hacia la diversidad de estudiantes en el aula.

4.7.5.3. Programa.

<i>Hora</i>	<i>Actividad</i>	<i>Responsable</i>	<i>Recursos</i>
08h00	Bienvenida y presentación del objetivo de esta jornada de trabajo.	Organizador del encuentro	
08h10	Observación de una clase con la técnica del trabajo por contrato, con la ayuda de una guía	Facilitador	Plan de clase (anexo 25) Guía de observación (anexo 26)
09h30	Análisis de la clase	Facilitador	Contrato, anexo 27
10h30	Receso		
11h00	Exposición sobre la técnica del trabajo por contrato	Facilitador	Copias (anexo 28)
13h00	Almuerzo		
14h00	Taller de diseño de actividades que se pueden incluir en el Trabajo por contrato.	Facilitador	Papelotes Guía para el trabajo, anexo 29
14h30	Exposición y comentarios de los trabajos realizados		
16h00	Indicaciones para el trabajo a distancia: Elaborar un Trabajo por contrato para la asignatura con la que da clases.	Facilitador	Tarea (anexo 30)
16h10	Evaluación de la jornada	Organizador	Copias anexo 11

4.8. Costos del curso

Facilitador	\$300
Refrigerio	50
Marcadores	20
Papelotes	10
Total	\$380 por cinco sesiones de trabajo
Total general	\$1900

Estos valores serán financiados por la Unidad Educativa Julio María Matovelle en un 90%, pues el plantel será beneficiado con la capacitación de sus docentes y en un 10% por la contribución de los maestros de la institución.

4.9. Certificación

LA UNIDAD EDUCATIVA JULIO MARÍA MATOVELLE

Confiere el presente certificado a:

Por haber participado en el “Curso de Formación: “Psicología del adolescente y la Inclusión Educativa”, que se llevó a cabo del 6 de septiembre de 2013 al 20 de enero de 2014 con una duración de 60 horas.

P. José Conde Castillo

Dra. Martha Guerrero N

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA
JULIO MARÍA MATOVELLE

FACILITADORA

4.10. Bibliografía

Bruner, J.S. (2004). *Desarrollo cognitivo y educación*. Selección de textos por Jesús Palacios. (Quinta edición). Madrid: Editorial Morata

<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lf5luoYh->

[HsC&oi=fnd&pg=PA9&dq=desarrollo+cognitivo+seg%C3%BAAn+piaget&ots=fqV7WbMG2m&sig=RxtynZVWY5BCfa4bDi4xFTC4n4Y#v=onepage&q=desarrollo%20cognitivo%20seg%C3%BAAn%20piaget&f=false](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lf5luoYh-HsC&oi=fnd&pg=PA9&dq=desarrollo+cognitivo+seg%C3%BAAn+piaget&ots=fqV7WbMG2m&sig=RxtynZVWY5BCfa4bDi4xFTC4n4Y#v=onepage&q=desarrollo%20cognitivo%20seg%C3%BAAn%20piaget&f=false)

Coleman, J.C. y Hendry, L.B. (2003). *Psicología de la adolescencia*. (Cuarta edición). Madrid: Editorial Morata

<http://books.google.es/books?id=94Od90KAzNYC&pg=PA106&dq=Desarrollo+sexual+del+adolescente&hl=es&sa=X&ei=gElzUvmBLZW->

[4APkm4HADg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=Desarrollo%20sexual%20del%20adolescente&f=false](http://books.google.es/books?id=94Od90KAzNYC&pg=PA106&dq=Desarrollo+sexual+del+adolescente&hl=es&sa=X&ei=gElzUvmBLZW-4APkm4HADg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=Desarrollo%20sexual%20del%20adolescente&f=false)

Chavarría, M. (2011) *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México: Editorial Trillas.

Laevers, L., Heylen, L. y Daniels, D. (2004). *Ervaringsgericht werken met 6-tot 12 jarigen in het basisonderwijs (El enfoque experiencial en la práctica de educación básica)*, Leuven, Belgium: CEGO Publishers.

Lietaer, G. (1997). Autenticidad, congruencia y transparencia. Brazier, D. (Editor). *Más allá de Carl Rogers*. (pp.25-46). Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer, S. A.

<http://www.edesclée.com/pdfs/9788433011985.pdf>

López, A. (2006). *Inteligencias Múltiples. Cómo descubrirlas y desarrollarlas*. Lima-Perú: Ediciones Mirbet

Ministerio de Educación del Ecuador. (2009). *Curso de Inclusión Educativa. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal*. Quito: Centro Gráfico Ministerio de Educación- DINSE.

Papalia, D., Wendkos, S. y Duskin, R. (2009). *Desarrollo Humano*. (Undécima edición). México: Mc Graw Hill

PROMEBAZ (2007). *Módulo 2: El aula un lugar de encuentro. Crear un ambiente favorable para el aprendizaje*. Cuenca: AH/editorial

PROMEBAZ, (2008). *Módulo 3: Un aula donde quepan todos. Adaptar el currículo a las posibilidades de los niños y las niñas*. Cuenca: AH/ editorial

PROMEBAZ, (2008). *Módulo 4: Un aula abierta a la vida. Acercar el currículo a la realidad de los estudiantes*. Cuenca: AH/editorial.

Sánchez Arroyo, J.F. (2009). *Análisis del clima de aula en Educación Física. Un estudio de casos*. Tesis doctoral, Departamento de Didáctica de Expresión Musical, Plástica y Corporal, Universidad de Málaga

Santos, M. y Portaluppi, G. (2009). *Curso de Inclusión Educativa. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal*. Quito: Centro Gráfico Ministerio de Educación- DINSE

Soriano Catalá, S. (2011/2012). *Guía Docente: Necesidades Educativas Especiales*. <http://www.uv.es/didorg/guiesdocents/pdfs/2011-2012/33600-GM-SSC.pdf>

Venegas, H. (2007). *Educación de calidad para todas y todos. Una propuesta ciudadana para el ejercicio de derechos en el ámbito educativo*. Cuadernos del Contrato Social por la Educación N° 5, Contrato Social por la Educación en el Ecuador. Quito.

4.11. Anexos.

La planificación de cada uno de los talleres así como los documentos que permiten desarrollar el curso, están en anexos.

CONCLUSIONES

En cuanto a los docentes investigados en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, se puede concluir que:

1. La mayoría de profesores investigados son hombres, su edad oscila alrededor de los treinta años y tienen poca experiencia en el campo de la docencia. Son personas que poseen títulos en áreas técnicas acordes al Bachillerato que oferta la institución, pero se evidencia la debilidad formativa en el área psicopedagógica.
2. Usan las TIC para orientar el aprendizaje de sus estudiantes, y manifiestan el interés por continuar capacitándose en esta área del conocimiento
3. Buscan la formación integral de sus estudiantes, sin embargo un considerable porcentaje de docentes, 24%, reconoce desconocimiento sobre la psicología del estudiante y el 18 % manifiesta conocer en un término medio.
4. Tienen dificultad en el diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, esto es de la asignatura y del profesor.
5. Manifiestan dificultades para identificar a estudiantes con necesidades educativas especiales y planificar para ellos.
6. Propician el desarrollo del razonamiento lógico con el uso de problemas reales en sus clases, coadyuvando al desarrollo del pensamiento de los alumnos.
7. Demuestran cierto desconocimiento de la carrera educativa y las implicaciones que esto trae consigo.

A nivel institucional:

8. Tienen dificultad para plantear, ejecutar y hacer el seguimiento de proyectos educativos a todo nivel: directivos, docentes y estudiantes.
9. Se evidencia cierto desconocimiento sobre las actividades que se organizan en la institución a nivel de capacitación.
10. Existe la preocupación por parte de las autoridades por capacitar a sus docentes.

RECOMENDACIONES:

A los docentes del Colegio Julio María Matovelle:

1. Que continúen capacitándose, especialmente en el área psicopedagógica, para ofrecer un mejor servicio a los estudiantes que se preparan en el colegio, acorde a los requerimientos que exige la sociedad actual.
2. Es importante profundizar en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación y aprovechar estos recursos para dinamizar el aprendizaje.
3. Profundizar en el conocimiento de la psicología del estudiante (adolescente) para brindar una formación integral a los estudiantes.
4. Diseñar y socializar instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, con la finalidad de enriquecerse entre todos los docentes en este campo.
5. Capacitarse en el área de las necesidades educativas especiales, porque la educación ecuatoriana es inclusiva y todos los estudiantes deben ser tratados con respeto.
6. Incrementar el empleo de estrategias didácticas que favorezcan el desarrollo del pensamiento lógico y crítico de los estudiantes, en el aula y fuera de ella.
7. Propiciar talleres de revisión y análisis de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, con la finalidad de que su desempeño docente esté enmarcado en la Ley, en todo momento.

A las autoridades del plantel:

8. Reforzar el trabajo con proyectos educativos y que se haga un seguimiento de éstos para que puedan alcanzar sus objetivos a cabalidad.
9. Que den a conocer los proyectos que se van a trabajar durante el año lectivo, para que los integrantes de la comunidad educativa se involucren en sus actividades.
10. Que se implementen los cursos de capacitación para el personal docente que labora en su institución, de esta manera se podrá ofrecer un servicio educativo de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A. Libros

Aranda, A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa* (Segunda edición). Quito: Ediciones Abya-Yala

Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito

Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2005). *Formación del Profesorado en Educación Superior: Didáctica y Currículum*. Volumen I. Madrid: McGraw-Hill

Cárdenas, R. (2008). *Presupuestos. Teoría y práctica*. (Segunda Edición). México: McGraw-Hill Interamericana.

Cárdenas, García, Lizana y Rincón (2001). La formación del compromiso social de los educadores. M. Contreras y Gaona, P. (Primera edición), *La formación docente en América Latina. Pedagogía por Proyectos*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio y Universidad Nacional de Colombia.

Chavarría Olarte, M. (2011). *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México: Trillas.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Octava Edición). México: McGraw-Hill.

Constitución de la República del Ecuador (2008).

Delors, J. (1996). *Aprender para el siglo XXI. La educación encierra un tesoro*. París: Santillana/UNESCO

Díaz Barriga, F. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGraw-Hill.

Diccionario Enciclopédico Universal AULA Siglo XXI (2004)

Eirín, R.; García H. y Montero, L. (2009). *Desarrollo profesional y profesionalización docente: perspectivas y problemas*. Vol. 13. Universidad de Santiago de Compostela.

Fullan, M. (2002) *Liderar en una cultura de cambio*. España: Ediciones Octaedro.

Gómez-Llera, G. y Pin, J. (2000). *Dirigir es educar. El gobierno de la organización y el desarrollo de sus recursos directivos*. Madrid: McGraw-Hill/interamericana de España.

Guillén, M. (2010). *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. (Segunda edición). México: McGraw- Hill

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Cuarta edición). México: McGraw- Hill

Izurieta, L. (2008). Formación y protagonismo docente. PROMEBAZ – PROCETAL el Editor. *Hacia una educación de calidad en el Ecuador. Enfoques y experiencias innovadoras*. (pp. 127-149). Ecuador: Artes Gráficas Silva.

Jaramillo, F. (2012). *Proyecto de Investigación I*. Loja: Ediloja Cia. Ltda.

Jaramillo, F. (2013). *Proyecto de Investigación II*. Loja: Ediloja Cia. Ltda.

Martínez, F. y Prendes, M. (2010). *Nuevas Tecnologías y Educación*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

McMillan, J. y Schumacher, S. (2011). *Investigación Educativa*. 5° edición. Madrid: Pearson Addison Wesley.

Ministerio de Educación y Cultura y CONESUP (2006). *La formación inicial de educación básica en los Institutos Superiores Pedagógicos*. Quito.

Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento del Currículo de la Educación General Básica*. Quito

Ministerio de Educación y CONESUP. (2006). Acuerdo N°264: Diseño Curricular por Competencias para el Profesor de Educación Básica. Quito

Morales, G. (2001). *El giro cualitativo de la Educación*. Séptima edición. Ecuador: Dimerino editores.

Münch L. y otros (2012). *Administración de instituciones educativas*. México: Editorial Trillas.

Perlo, C. (1998). *Hacia una didáctica de la formación docente*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

Raths, L. y otros (2006). *Cómo enseñar a pensar. Teoría y aplicación*. Buenos Aires: Paidós

Rentería, P. (2004). *Formación de docentes. Un reto para las Escuelas Normales Superiores y las Facultades de Educación*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Robalino, M. (2008). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. PROMEBAZ – PROCETAL el Editor. *Hacia una educación de calidad en el Ecuador. Enfoques y experiencias innovadoras*. (pp. 151-161). Ecuador: Artes Gráficas Silva.

Valenzuela, J. (2011). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Editorial Trillas

Venegas, H. (2008). Educación de Calidad para todas y todos: una propuesta ciudadana para el ejercicio de derechos en el ámbito educativo. PROMEBAZ Y PROCETAL (Ed.), *Hacia una educación de calidad en el Ecuador. Enfoques y experiencias innovadoras* (Primera edición, pp.63-77). Ecuador: Artes Gráficas Silva.

Vidal, M. y Campo, A. (2000). Compilación: Formación de formadores en Educación Media y Básica, en los países del Convenio Andrés Bello. Santafé de Bogotá, DC, Colombia: Serie Ciencia y Tecnología, N° 92

Vizcaíno, G. (2010). *Finanzas para instituciones de educación*. (Segunda Edición). Quito: Kontaktos

B. Publicaciones Periódicas:

González, M. y Raposo, M. (2008). Necesidades del profesorado universitario en el contexto de la convergencia europea, *Revista de Investigación Educativa*, Vol.26(2), pp.285-306
Recuperado de <http://www.doredin.mec.es/documentos/00720113000405.pdf>

Tejedor, F.J. (1990): «Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo». *Revista de Investigación Educativa*, nº 16, 15-38.

Vera, C. (2000). *Proceso formativo del docente de primaria y educación media en el sistema educativo ecuatoriano. Formación de formadores en Educación Media y Básica, en los países del Convenio Andrés Bello*. N°92 pp.139-151

C. Periódicos:

Araujo, S. (2012, Octubre, 10). Pensar pedagógico. *Revista EducAcción. El Comercio* p.2.

Páez, J. (2012, Octubre, 10). Redes sociales para aprender. *Revista EducAcción: Guía Didáctica. El Comercio* pp.9-12.

Redacción. (2012, Octubre,10)¿ Quién defiende a los maestros? *El Comercio* p. 3.

D. Documentos en la Web

Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011. Recuperado de http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/memorandos/doc_download/364-acuerdo-242-11—expedir-la-normativa-para-la-implementacion-del-nuevo-curriculo-del-bachillerato.html

Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011. Recuperado de http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/memorandos/doc_download/66-acuerdo-307-11--disponer-a-colegios--que-ofrecen-bachillerato-tecnico-aplique--estandares-de-calidad.html

Baráibar, J. y otros (2003). *Análisis de necesidades formativas*. Rubio, F. *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Madrid: Ediciones Narcea

Bisquerra, R. y otros (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. (Segunda edición). Madrid: Editorial La Muralla.

http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VSb4_cVukkcC&oi=fnd&pg=PA3&dq=m%C3%A9todo+deductivo+de+investigacion&ots=PtwAQdhrKP&sig=dtAI0JoPvXj7pnx9hrzCejs0#v=onepage&q=m%C3%A9todo%20deductivo%20de%20investigacion&f=false

Eyssautier, M. (2006). *Metodología de la Investigación. Desarrollo de la inteligencia*. (Quinta edición). México: Internacional Thomson Editores

http://books.google.es/books?id=xdALJ4BXo_AC&pg=PA98&dq=m%C3%A9todo+anal%C3%ADtico+de+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=ExkMUovkCleK9QTQ3YD4Aw&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=m%C3%A9todo%20anal%C3%ADtico%20de%20investigaci%C3%B3n&f=false

Gairín, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: Centro de Publicaciones

<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=tipos+de+necesidades+formativas&ots=9bHLPvkFd2&sig=KOZnhZeis1yJbP89r47BfxhTgFA#v=onepage&q=tipos%20de%20necesidades%20formativas&f=false>

Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Venezuela: Editorial CEC.S.A.

<http://books.google.es/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA121&dq=m%C3%A9todo+hermen%C3%A9utico+de+investigacion&hl=es&sa=X&ei=oisMUTmkBYvO9gTI14DwBg&ved=0CDEQ6AEwAA#v=onepage&q=m%C3%A9todo%20hermen%C3%A9utico%20de%20investigacion&f=false>

Ministerio de Educación del Ecuador. Acuerdo Ministerial 020- 12
<http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-103-12.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador. Dirección Nacional de Tecnología de la Información y Comunicación. Recuperado de
http://www.sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#

Ministerio de Educación del Ecuador
<http://educacion.gob.ec/mejoramiento-pedagogico-bgu/>

Ministerio de Educación del Ecuador
<http://educacion.gob.ec/estadisticaseducativas/>
<http://reportes.educacion.gob.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=12>

Mora, J. (2009-08-05) *Funciones gerenciales. Funciones Gerenciales. El verdadero rol de un gerente*. Recuperado el 6 de marzo de 2013 de
<http://iupsm-jemp.blogspot.com/2009/08/funciones-gerenciales.html>

Pérez Campanero, M. (1994). *Como detectar las necesidades de intervención*

socioeducativa. Madrid: Narcea Ediciones. Recuperado de
http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iJXW6OUidLIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=como+detectar+las+necesidades+de+formacion+socioeducativa&ots=v9UgRAYFXE&sig=dUOsWB4cStr7qkSU_pqC595TIVE#v=onepage&q=como+detectar+las+necesidades+de+formacion+socioeducativa&f=false

Pérez Serrano, M. (1999) *¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?*
Recuperado el 4 de marzo de 2013
http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf

Pérez, B. y Carrillo, E. (2000). *Desarrollo local: Manual de uso*. Madrid: ESIC Editorial
http://books.google.com.ec/books?id=ocex43_9kN8C&pg=PA383&ipg=Pa383&dq=modelos+de+detección+de+necesidades+formativas&source=bl&ots=th-ica2pmn&sig=xIHtFNXipGCTLhfv-GK9foppnec&hl=es&sa=X&ei=XLEAUv2KBvOFyQGPv4HoBw&ved=Ocdcq6aewag#v

PROASETTEL. Proyectos de Asesoría y Telecomunicaciones (2003-2006). Recuperado de:
http://www.proasetel.com/paginas/articulos/analisis_puestos_parte3.htm

Rodríguez, J. *Planificar y evaluar la formación: la evaluación de necesidades formativas*.
Recuperado de
http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf

Tejedor, F. (2000) El diseño y los diseños en la evaluación de programas. *Revista de investigación educativa Vol. 18(2) pp. 319-339*
Recuperado de <http://www.doredin.mec.es/documentos/007200230099.pdf>

UNESCO. (2002). Educación de Calidad para Todos y el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC)
<http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php>
URL_ID=7464&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Tena, A. y Rivas, J. (2007) *Manual de investigación documental. Elaboración de tesinas*. México: Editorial Plaza y Valdés y la Universidad Iberoamericana
http://books.google.es/books?id=jl8UIVp1xJIC&pg=PA29&dq=m%C3%A9todo+anal%C3%ADtico+sint%C3%A9tico.+significado&hl=es&sa=X&ei=EhIMUpWwOYmC8gT_oIBg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=m%C3%A9todo%20anal%C3%ADtico%20sint%C3%A9tico.%20significado&f=false

ANEXOS

ANEXO 1

Cuenca, 30 de noviembre de 2012

Señor
RECTOR DEL COLEGIO JULIO MARIA MATOVELLE
Ciudad

De mi consideración:

Luego de expresarle un cordial saludo y desearle éxito en sus funciones, me dirijo a usted, en calidad de estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja, para solicitar su autorización y recoger información de los docentes del bachillerato de la Institución que usted acertadamente dirige, y realizar el Proyecto de Investigación: **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, período 2012-2013"**, que la Universidad antes mencionada, a través de su Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, en esta oportunidad propone.

Por la favorable atención a la presente, anticipo mi agradecimiento,

Atentamente,


Dra. Martha Guerrero N.
ESTUDIANTE DE LA MAestrÍA EN
GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

autorizado:

UNIDAD EDUCATIVA MIXTA
"JULIO MARIA MATOVELLE"
RECTORADO

ANEXO 2



Entrada principal a la Unidad Educativa Mixta Julio María Matovelle



Vista frontal de la Unidad Educativa Mixta Julio María Matovelle



Vista interior de la Unidad Educativa Mixta Julio María Matovelle



Patio principal de la Unidad Educativa Mixta Julio María Matovelle



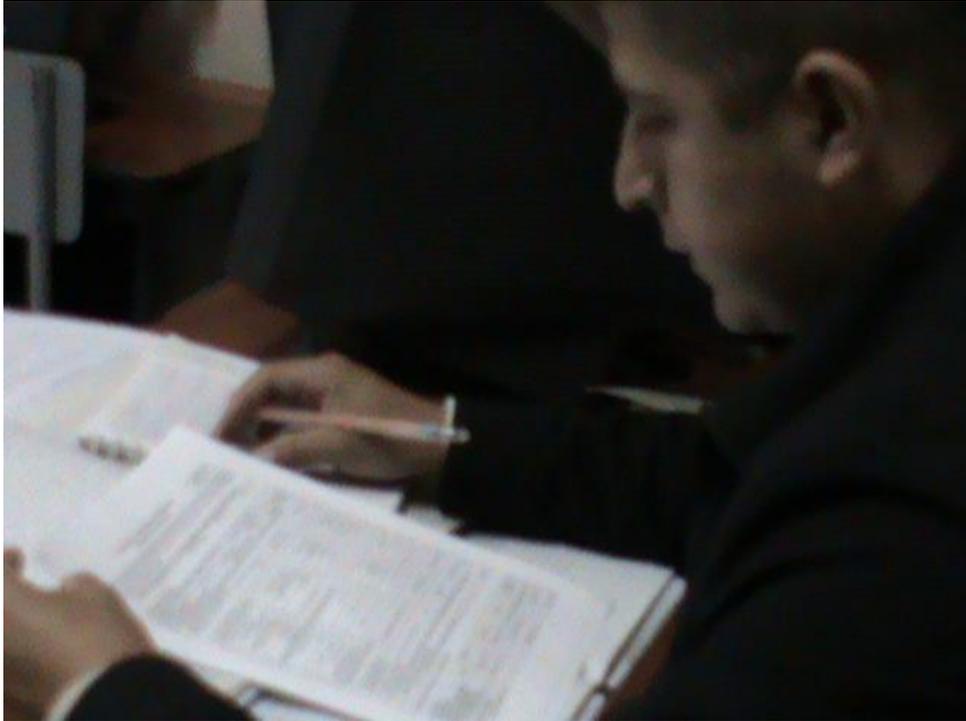
Presentación y entrega de cuestionarios por parte de la Dra. Martha Guerrero, estudiante de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo



Profesores respondiendo el cuestionario de necesidades de formación



Profesores respondiendo el cuestionario aplicado en la investigación.



Los profesores reflexionan sobre cada una de las preguntas del cuestionario.



ANEXO 3

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

Código del investigado:
AZUO 27-001

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino		1	Femenino		2						
2.3 Estado civil		Soltero		2	Casado		3	Viudo		4	Divorciado		5
2.2. Edad (en años cumplidos):		<u>27</u>											
2.3. Cargo que desempeña:		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas				8	
2.4. Tipo de relación laboral:		Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:		Tiempo completo		12	Medio tiempo		13	Por horas				14	

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

SI	(1)	NO	2
----	-----	----	---

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:	2						
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):	760						
En cuanto al último curso recibido:							
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:	9 meses						
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:	Informática Aplicada						
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:							
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	(4)
Otros, especifique:							5

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

SI	(1)	NO	2
----	-----	----	---

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

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

SI	(1)	NO	2
----	-----	----	---

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

4.5.1. Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación. En qué temas. Especifique:

✓ En cuanto al código de la educación.

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: *(señale una o más alternativas)*

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horarios	5
El prestigio del ponente	2	Lugar donde se realizó el evento	6
Obligatoriedad de asistencia	3	Me gusta capacitarme	⑦
Favorecen mi ascenso profesional	4		
Otros. Especifique cuáles:			8

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación *(señale una alternativa)*

Aspectos teóricos	1	Aspectos Técnicos /Prácticos	2	Ambos	③
-------------------	---	------------------------------	---	-------	---

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI ① NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI ① NO 2

5.2.1. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	⑥
Otras, especifique:			7

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

Siempre	1	Casi siempre	2	A veces	③	Rara vez	4	Nunca	5
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			X		
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					X
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					X
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					X
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					X
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					X
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					X

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4

DATOS DE LA INSTITUCIÓN

Institución educativa a investigar: Colegio Julio María Matovelle

Rector: Padre José Conde Castillo.

Teléfono institucional: 2831154

Dirección de la institución educativa: Provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia Sagrario (parroquia urbana).

Número total de docentes de bachillerato: 17

ANEXO 6

Imprimir <http://es.mg41.mail.yahoo.com/neo/launch?.rand=6qc5eon8jtro>

Asunto: Autorización
De: necesidadesformativas2012 (necesidadesformativas2012@gmail.com)
Para: mygn1967@yahoo.es;
Fecha: Martes 4 de diciembre de 2012 8:18

Buenos días
Martha

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 7

CURSO DE FORMACIÓN: PRIMER ENCUENTRO

¡A jugar con el bingo!

CONOCIENDO AMIGOS Y AMIGAS		
Con agilidad y las “pilas puestas” recoge nombres de los amigos y amigas presentes.		
Obtenga el nombre y la firma de una persona que haya nacido el mismo mes que usted.	Consiga el nombre de la persona más alegre del grupo.	Apunte en esta hoja el nombre de la persona a quien le fascinan los chocolates.
Apunte el nombre de una persona que le encante bailar.	Pegue una cana y escriba el nombre del dueño y la edad que dice tener.	Consiga la huella digital de la persona más joven del grupo.
Escriba el nombre de la persona con quien le gustaría conversar al cierre de la jornada.	Busque a una persona que le cuente un chiste. Escriba su nombre y hágale firmar aquí.	Apunte el nombre de una persona a la que no le guste el hígado de res.
Escriba el nombre de la persona que alguna vez vio un ovni o un cometa.	Busque a la persona y escriba su nombre, que haya leído el periódico el día de hoy.	Busque a una persona que pueda hacer una pequeña caricatura suya. Haga que le dibuje aquí.
Apunte el nombre de alguno de los presentes que sea hincha de Deportivo Cuenca.	Busque el nombre de una persona que haya leído el libro Cien Años de Soledad.	Escriba el nombre de una persona a la que no le guste viajar en avión.

ANEXO 8

LA PSICOLOGÍA DEL ESTUDIANTE DE BACHILLERATO: CARACTERÍSTICAS PSICO-SOCIALES

1. Introducción a la Psicología Evolutiva

La psicología evolutiva estudia la forma en que las personas cambian a lo largo de su vida, comprende el estudio del ciclo vital, observa de qué manera cambian continuamente las acciones del individuo y cómo este reacciona en un ambiente que también cambia constantemente.

Describe, explica y predice el comportamiento, realizando sugerencias para modificarlo, con el propósito de ayudar a desarrollar el máximo potencial del sujeto. (Bates, Reese, Lipsitt, 1980)

Perspectivas teóricas: Teoría de Erickson, de Piaget, de Kohlberg y Coleman

Existen distintas perspectivas teóricas relacionadas con el desarrollo evolutivo de las personas, que se han estudiado a través de la historia. Las principales teorías que analizaremos serán las siguientes: Erikson (desarrollo psicosocial) y Piaget (desarrollo cognitivo).

Erickson: Teoría psicosocial

La teoría del desarrollo psicosocial de Erickson (Papalia y otros, 2009) rastrea el desarrollo de la personalidad a través de toda la vida y hace énfasis en las influencias sociales y culturales del yo en cada una de las ocho etapas. Cada etapa del desarrollo psicosocial gira en torno al mismo punto, una crisis de la personalidad que implica un conflicto mayor diferente cada vez, uno que es particularmente crítico en su momento, aunque continúe siendo un problema hasta cierto punto durante toda la vida.

Cuadro del Ciclo Epigenético

Estadio	Crisis psicosocial	Relaciones significativas	Modalidades psicosociales	Virtudes psicosociales	Mal adaptaciones
I Infante (0-1)	Confianza vs. Desconfianza	Madre	Coger y dar respuesta	Esperanza fe	Distorsión sensorial y Desvaneci-

					miento
II Beb (1 a 3)	Autonomía vs. duda	Padres	Mantener y dejar ir	Voluntad, Determinación	Impulsividad y compulsión
III Pre- escolar (3 a 6)	Iniciativa vs. culpa	Familia	Ir más allá jugar	Propósito coraje	Crueldad e inhibición
IV escolar (7 -12)	Laboriosidad vs. inferioridad	Vecindario y escuela	Completar Hacer cosas juntos	Competencia	Virtuosidad Unilateral inercia
V Adolescencia (12 a 18)	Identidad yoica vs. Confusión de roles	Grupos, modelos de roles	Ser uno mismo compartir	Fidelidad lealtad	Fanatismo y Repudio
VI Adulto joven (20-29)	Intimidad vs. aislamiento	Colegas, amigos	Perderse y hallarse a uno mismo en otro.	amor	Promiscuidad y exclusividad
VII Adulto medio (30 a 50s)	Genera- bilidad vs. autoabsorción	Hogar Compañeros de trabajo	Lograr ser Cuidar de	Cuidado	Sobre- extensión y rechazo
VIII Adulto viejo (50 en adelante)	Integridad vs. Desesperación	Los humanos o los "míos"	Ser, a través de haber sido Enfrentar el no ser.	Sabiduría	Presunción y desesperanza.

Piaget: Teoría cognitiva

Piaget creía que la gente tenía una tendencia innata a adaptarse a las exigencias de su medio ambiente, tendencia que vio como la esencia de la conducta inteligente.

Basados en los fundamentos de sus capacidades motrices y sensoriales, los niños construyen activamente sus conocimientos del mundo. Las estructuras mentales llevan a ser más complejas a medida que los niños adquieren experiencia y progresan a través de una serie de etapas de desarrollo cognitivo.

El desarrollo cognoscitivo comienza cuando el niño va realizando un equilibrio interno entre la acomodación y el medio que lo rodea y la asimilación de esta misma realidad a sus estructuras. Es decir, el niño al irse relacionando con su medio ambiente, irá incorporando las experiencias a su propia actividad y las reajusta con las experiencias obtenidas; para que este proceso se lleve a cabo debe presentarse el mecanismo de equilibrio, el cual es el balance que surge entre el medio externo y las estructuras internas de pensamiento.

La teoría de Piaget descubre los estadios de desarrollo cognitivo desde la infancia a la adolescencia, como las estructuras psicológicas se desarrollan a partir de los reflejos innatos, se organizan durante la infancia en esquemas de conducta, se internalizan durante el segundo año de vida como modelos de pensamiento y se desarrollan durante la infancia y la adolescencia en complejas estructuras intelectuales que caracterizan la vida adulta.

Bruner (2004) con respecto al desarrollo cognitivo dice: “lo primero y lo más general que puede apuntarse es que el niño no progresa linealmente, sino a saltos en los que a cada rápido avance le sigue una etapa de consolidación.” (p. 79)

Los saltos en el desarrollo parecen estar organizados, según Bruner (2004) alrededor de la emergencia de ciertas capacidades, entre las que figuran las intelectuales.

Piaget divide el desarrollo cognitivo en cuatro períodos importantes

Período	Estadio	Edad
Etapa sensorio motora	a. Estadio de los mecanismos reflejos congénitos.	0 – 1 mes
La conducta del niño es	b. Estadio de las reacciones	

<p>esencialmente motora, no hay representación interna de los acontecimientos externos, ni piensa mediante conceptos.</p>	<p>circulares primarias.</p>	<p>1- 4 meses</p>
	<p>c. Estadio de las reacciones circulares secundarias.</p>	<p>4-8 meses</p>
	<p>d. Estadio de la coordinación de los esquemas de conducta previos.</p>	<p>8- 12 meses</p>
	<p>e. Estadio de los nuevos descubrimientos por experimentación.</p>	<p>12 a 18 meses</p>
	<p>f. Estadio de las nuevas representaciones mentales</p>	<p>18 a 24 meses</p>
<p>Etapa pre operacional</p> <p>Es la etapa del pensamiento y del lenguaje que gradúa su capacidad de pensar simbólicamente, imita objetos de conducta, juegos simbólicos, dibujos, imágenes mentales y el desarrollo del lenguaje hablado.</p>	<p>a. Estadio pre conceptual</p> <p>b. Estadio intuitivo</p>	<p>2 -4 años</p> <p>4- 7 años</p>
<p>Etapa de las operaciones concretas</p> <p>Los procesos de razonamiento se vuelven lógicos y pueden aplicarse a problemas concretos o reales. En el aspecto social, el niño ahora se convierte en un ser verdaderamente social y en esta etapa aparecen los esquemas lógicos de seriación, ordenamiento mental de conjuntos y clasificación de los conceptos de casualidad, espacio, tiempo y velocidad.</p>		<p>7 – 11 años</p>
<p>Etapa de las operaciones formales</p> <p>En esta etapa el adolescente logra la abstracción sobre</p>		<p>11 años en adelante</p>

<p>conocimientos concretos observados que le permiten emplear el razonamiento lógico inductivo y deductivo. Desarrolla sentimientos idealistas y se logra formación continua de la personalidad.</p> <p>Hay un mayor desarrollo de los conceptos morales.</p>	
---	--

Kohlberg: Teoría del desarrollo moral

Kohlberg distingue los siguientes niveles y etapas del desarrollo moral. (Papalia y otros, 2009)

Nivel pre convencional (entre los 4 a 10 años)

En este nivel el niño considera las normas como una realidad externa impuesta por los adultos y especialmente los padres, que respetan solo en función de sus consecuencias (premio o castigo) o del poder de quienes las establecen.

Etapa 1. Obediencia- castigo

Los niños se centran solo en sí mismos y en las consecuencias físicas de las recompensas o castigos impuestos por sus padres.

Etapa 2. Egoísmo

En esta etapa se asumen las normas únicamente si favorecen los propios intereses. Las normas pasan a tener el mismo valor que las reglas de los juegos, se cumplen para obtener un beneficio y si no se cumplen no se podrá jugar.

Nivel convencional (entre los 10 y los 13 años)

Los niños continúan adaptándose a las reglas sociales del grupo, la familia, sus iguales, su comunidad, pero no por razones de interés propio.

Viven identificados con el grupo y desean responder favorablemente a las expectativas que los demás tienen de ellos.

Etapa 3. Cooperación interpersonal

En esta etapa, propia de la adolescencia, el individuo se ve motivado por el deseo de agradar, de ser aceptado y querido por los grupos con los que se identifica. El deseo de obedecer las reglas promueve la armonía social.

Etapa 4. Mantenimiento del orden social

Las elecciones morales ya no dependen de lazos íntimos con grupos determinados. Las reglas se deben hacer cumplir de la misma forma imparcial por todos y cada miembro de la sociedad tiene el deber personal de mantenerlas.

Nivel post convencional (a partir de los 13 años)

Es el nivel de comprensión y aceptación de los juicios morales universales. Los individuos definen la moralidad en términos de principios y valores abstractos que se aplican a todas las situaciones y sociedades.

Etapa 5. El contrato social

En esta etapa, los individuos consideran como leyes legítimas las que se han obtenido por consenso o contrato social. Pueden imaginar alternativas a su orden social y procedimientos justos para interpretar y cambiar la ley cuando hay una buena razón para hacerlo. El individuo se abre al mundo y reconoce que además de su propia familia, grupo o país, todos los seres humanos tienen derecho a la vida y a la libertad.

Etapa 6. Principios éticos universales

En esta etapa superior se toma conciencia de que existen principios éticos universales válidos para toda la humanidad, más allá de la ley y el acuerdo social. Se sigue aquí la regla de oro de la moralidad: no hacer a los demás lo que no quiere para uno mismo.

Adolescencia: generalidades

Según Coleman y Hendry (2003) la adolescencia se concibe como una etapa de cambio y de consolidación en lo que respecta a la construcción del yo y de la identidad de la persona.

La adolescencia es un período de transición en el desarrollo entre la niñez y la edad adulta. Igual que otros períodos de transición en la vida, implica cambios significativos en una o más áreas del desarrollo.

Características de la adolescencia:

Características físicas:

La pubertad comienza cuando, en algún momento determinado biológicamente, la glándula pituitaria de una persona joven envía un mensaje a las glándulas sexuales. Las cuales empiezan a secretar hormonas. Este momento preciso está regulado por la

interacción de los genes, la salud del individuo y el ambiente; también puede relacionarse con un nivel de peso crítico.

Tanto varones como mujeres están regulados por las hormonas. Las chicas tienen niveles mayores de estrógenos y los muchachos de andrógenos. Hacia los siete años de edad, los niveles de hormonas sexuales comienzan a aumentar, poniendo en movimiento los eventos que identifican la pubertad.

El estrógeno estimula el crecimiento de los genitales femeninos y el desarrollo de los senos, mientras que los andrógenos estimulan el crecimiento de los genitales masculinos y el vello corporal.

Secuencia habitual de los cambios físicos en la adolescencia	
Características femeninas	Edad de la primera aparición
Crecimiento de los senos	8 a 13 años
Crecimiento del vello púbico	8 a 14 años
Crecimiento del cuerpo	9,5 a 14,5 años
Menarquia	10 a 16,5 años
Vello axilar	Cerca de dos años después de la aparición del vello púbico.
Aumento en la producción de las glándulas sebáceas y sudoríparas (puede llevar al acné)	Casi al mismo tiempo de la aparición del vello axilar.

Características masculinas	Edad de la primera aparición
Crecimiento de los testículos y el saco escrotal.	10 a 13,5 años
Crecimiento del vello púbico	12 a 16 años
Crecimiento del cuerpo	10,5 a 16 años
Crecimiento del pene, la próstata y la vesícula seminal.	11 a 14,5 años

Cambio de la voz	Casi al mismo tiempo del crecimiento del pene
Primera eyaculación de semen	Casi un año después del comienzo del crecimiento del pene.
Vello facial y axilar	Casi dos años después de la aparición del vello púbico.
Aumento en la producción de las glándulas sebáceas y sudoríparas (puede llevar al acné)	Casi al mismo tiempo de la aparición del vello axilar.

Características psicológicas

Se habla de la adolescencia como la edad ingrata o llena de crisis en la que se supone el antagonismo de impulsos divergentes, el encaramiento de elementos incompatibles, tiene más o menos virulencia con el medio que le rodea, la educación recibida y los conocimientos que adquirió a través de ella.

Los cambios físicos que ocurren en la pubertad son los responsables de la aparición del instinto sexual. En esta etapa su satisfacción es complicada, debido tanto a los numerosos tabúes sociales, como la ausencia de los conocimientos adecuados acerca de la sexualidad.

En la adolescencia el desarrollo sexual es una fibra central y subyacente a él está la maduración biológica, que comienza al principio de la pubertad y continúa durante 3 ó 4 años más o menos. Pero, el desarrollo sexual no solo implica cambios biológicos, sino también crecimiento y maduración en los mundos social y emocional de las personas. (Coleman y Hendry, 2003)

Aspectos psicológicos relacionados con los cambios físicos.

Inestabilidad: La inestabilidad emocional es una de las características de la adolescencia, ante cualquier estímulo interno o externo.

Al adolescente le inquietan los cambios físicos que empiezan a presentarse en su cuerpo y trata de adivinar en qué terminarán estos cambios.

Existen pequeñas contrariedades que pueden sumirle en una desesperación que llega a refugiarse en su mundo interno y a encerrarse en la soledad, sin interesarle el mundo que le rodea. La ansiedad y la depresión son sentimientos que acompañan al adolescente en el duelo que ha de llevar a cabo en el transcurso de un proceso de identificación.

La adolescencia también ofrece algunas oportunidades que los jóvenes abordan de diferentes maneras. Nos sorprende que los enormes cambios físicos de la adolescencia tengan muchas secuelas psicológicas. Especialmente significativas son las reacciones antes de la madurez temprana o la madurez tardía, la llegada de la menstruación y los cambios en el aspecto físico.

Aparecen *sentimientos de inseguridad*, a causa de sus cambios físicos que no siempre van parejos con su crecimiento emocional, puesto que la pubertad, es decir la madurez física precede a la psíquica, con lo que a veces se encuentran con un cuerpo de adulto, que no corresponde a su mente, y por lo tanto no se reconocen y desarrollan una fuerte falta de confianza en sí mismos.

Otros aspectos psicológicos

Búsqueda de sí mismos, de su identidad.

Necesidad de independencia

Tendencia grupal

Evolución del pensamiento concreto al abstracto

Manifestaciones y conductas sexuales con desarrollo de la identidad sexual.

Contradicciones en las manifestaciones de su conducta y fluctuaciones del estado anímico.

Relación conflictiva con los padres

El adolescente es capaz de dar la vida por un amigo/a.

El deseo típico de comunicarse con los demás

Rebeldía frente a la generación anterior

Bibliografía:

Bruner, J.S. (2004). *Desarrollo cognitivo y educación*. Selección de textos por Jesús Palacios. (Quinta edición). Madrid: Editorial Morata

[http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lf5luoYh-](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lf5luoYh-HsC&oi=fnd&pg=PA9&dq=desarrollo+cognitivo+seg%C3%BAAn+piaget&ots=fqV7WbMG2m&sig=RxtynZVWy5BCfa4bDi4xFTC4n4Y#v=onepage&q=desarrollo%20cognitivo%20seg%C3%BAAn%20piaget&f=false)

[HsC&oi=fnd&pg=PA9&dq=desarrollo+cognitivo+seg%C3%BAAn+piaget&ots=fqV7WbMG2m&sig=RxtynZVWy5BCfa4bDi4xFTC4n4Y#v=onepage&q=desarrollo%20cognitivo%20seg%C3%BAAn%20piaget&f=false](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lf5luoYh-HsC&oi=fnd&pg=PA9&dq=desarrollo+cognitivo+seg%C3%BAAn+piaget&ots=fqV7WbMG2m&sig=RxtynZVWy5BCfa4bDi4xFTC4n4Y#v=onepage&q=desarrollo%20cognitivo%20seg%C3%BAAn%20piaget&f=false)

Coleman, J.C. y Hendry, L.B. (2003). *Psicología de la adolescencia*. (Cuarta edición). Madrid: Editorial Morata

[http://books.google.es/books?id=94Od90KAzNYC&pg=PA106&dq=Desarrollo+sexual+del+adolescente&hl=es&sa=X&ei=gElzUvmBLZW-](http://books.google.es/books?id=94Od90KAzNYC&pg=PA106&dq=Desarrollo+sexual+del+adolescente&hl=es&sa=X&ei=gElzUvmBLZW-4APkm4HADg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=Desarrollo%20sexual%20del%20adolescente&f=false)

[4APkm4HADg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=Desarrollo%20sexual%20del%20adolescente&f=false](http://books.google.es/books?id=94Od90KAzNYC&pg=PA106&dq=Desarrollo+sexual+del+adolescente&hl=es&sa=X&ei=gElzUvmBLZW-4APkm4HADg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=Desarrollo%20sexual%20del%20adolescente&f=false)

Papalia, D., Wendkos, S. y Duskin, R. (2009). *Desarrollo Humano*. (Undécima edición). México: Mc Graw Hill

ANEXO 9

Guía para el trabajo en grupo

1. Nombre un coordinador de grupo y un secretario relator.
2. Lean detenidamente el tema: Aspectos psicológicos relacionados con los cambios físicos.
3. Identifiquen las ideas principales.
4. Escriban esas ideas en un papelote.
5. Planteen algunas inquietudes

ANEXO 10

Guía para la tarea en casa

1. Revise detenidamente cada una de las teorías psicológicas revisadas en el taller.
2. Elabore cuadro comparativo entre estas teoría, destacando semejanzas y diferencias entre las mismas.
3. Haga una crítica sobre cada una de las teorías analizadas.
4. Presente por escrito el trabajo en el siguiente encuentro.

ANEXO 11

Hoja de evaluación					
Señale con una X en donde considere pertinente los siguientes aspectos, tomando en cuenta que 1 es la calificación más baja y 5 la más alta.					
Dominio del tema por parte de la facilitadora	1	2	3	4	5
La metodología empleada	1	2	3	4	5
Los temas analizados fueron interesantes	1	2	3	4	5
La participación del grupo fue	1	2	3	4	5
Los recursos didácticos fueron	1	2	3	4	5
Sugerencias.....					
.....					

ANEXO 12
SEGUNDO ENCUENTRO
EL CLIMA EN EL AULA

Introducción: la calidad educativa centrada en el proceso de aprendizaje.

En estos últimos años se ha hablado mucho de la calidad educativa. Pero la calidad educativa es una frase que puede dar lugar a diversas opiniones, si tenemos en cuenta que puede ser analizada desde diversas perspectivas.

El Proyecto de Mejoramiento de calidad de la educación básica en el Azuay (PROMEBAZ), va a hablar de esta frase desde la perspectiva de los estudiantes, es decir desde la experiencia de los alumnos durante el proceso de aprendizaje. (PROMEBAZ, 2007)

El bienestar e involucramiento: criterios de calidad educativa

“Habitualmente para determinar la calidad de la educación se remite a la intervención del maestro o a los resultados del aprendizaje. De acuerdo a la educación experiencial, estos aspectos merecen combinarse con el proceso mismo del aprendizaje de los alumnos”. (PROMEBAZ, 2007, p. 14)

Si miramos desde la perspectiva del proceso de aprendizaje, aparecen dos criterios de calidad educativa: bienestar e involucramiento.

Bienestar entendido como el estado en el que se encuentran los estudiantes social y emocionalmente. Este se manifiesta a través de ciertas señales como la alegría, la espontaneidad, comunicación, etc.

Los estudiantes solo pueden encontrarse bien si sus necesidades básicas están satisfechas.

Involucramiento: se refiere a la intensidad con la cual el estudiante participa en el proceso de aprendizaje. Esto se demuestra en su concentración, persistencia. Motivación, energía, etc.

“Los estudiantes se involucran plenamente en una actividad cuando ésta satisface su afán exploratorio”. (PROMEBAZ, 2007, p. 15) Es decir su afán por conocer y comprender el mundo es ilimitado.

El desarrollo socio- emocional: vivir es convivir

El ser humano es un ser eminentemente social. La educación tiene la tarea de preparar a los estudiantes para la convivencia pacífica con los demás. “Esto supone dotarles de ciertas destrezas, de tal forma que sean capaces de establecer y mantener relaciones interpersonales satisfactorias”. (PROMEBAZ, 2007, p 30)

Fomentar una base emocional sana

Si bien el bienestar del estudiante no depende totalmente del maestro, al menos el alumno debe encontrar un espacio de aceptación y respeto en el aula.

El maestro debe hacer todos los esfuerzos para crear un buen clima y buenas relaciones en el aula.

Ayudar a desarrollar conocimientos y destrezas sociales

Además de prevenir los problemas emocionales y ayudar a resolverlos, “el maestro debe fomentar el desarrollo de conocimientos y destrezas que los estudiantes necesitan para la convivencia armónica en sociedad”. (PROMEBAZ, 2007, p.33)

Aprovechar el arraigado sentido social

Todo niño o niña tiene dentro de sí el interés por el otro/a y hay que aprovechar esa inclinación para fomentar las relaciones pacíficas dentro del aula, la aceptación y el respeto por las diferencias individuales.

El clima y las relaciones en el aula

El clima en el aula es uno de los factores más importantes en el aula. Según Sánchez (2009), el clima supone una interacción socio-afectiva producida durante la intervención del aula, y engloba varios elementos los cuales interaccionan entre sí.

Existen estudios sobre el clima en el aula, uno de ellos es el de Laevers y otros (2004) quienes hablan sobre un instrumento denominado clima-metro, que es comparable con un termómetro que mide la “temperatura” del clima en el aula.

Para medir el clima en el aula se enfocan en cinco dimensiones: (PROMEBAZ, 2007, p.45)

1. El ambiente
2. Las relaciones entre los estudiantes
3. Las interacciones en función del aprendizaje
4. La relación con el maestro/a

5. La manera en que los estudiantes manejan las reglas

1. El ambiente hace referencia al bienestar colectivo en el grupo (PROMEBAZ, 2007, p.46). Eso lo puede percibir el maestro cuando entra a su aula de trabajo. Esa sensación que va desde lo relajado hasta lo tenso.

2. Las relaciones entre los estudiantes

Esta dimensión hace referencia a cómo se relacionan los estudiantes entre sí, ya sea en forma positiva o negativa, hay aceptación o rechazo. Esto en forma general

3. Las interacciones en función del aprendizaje

Esta dimensión es más específica en relación a la anterior, hace referencia a cómo son las actitudes de los estudiantes al momento de trabajar en el aula. ¿Existe cooperación, solidaridad, competencia? ¿Cuáles son los efectos de la competencia en el aula?, etc.

4. La relación con el/la maestro/a

A través del trabajo diario el maestro va desarrollando interacciones con sus estudiantes, con diferentes matices limitados por la cercanía y la distancia.

El maestro siempre ha tenido un papel decisivo en el aula, y eso le ha llevado muchas veces a abusar de él. Al respecto, Venegas (2007) dice que ya era hora de que se trabaje sobre los derechos de los niños (estudiantes) más que sobre los derechos de los docentes, para proteger a estos últimos de autoritarismos, maltratos y diversas formas de abuso. (p. 64)

Por lo tanto es fundamental que en el aula se establezcan lazos democráticos y una cultura de respeto a los derechos de cada uno de sus integrantes, provocando bienestar y un ambiente propicio para el aprendizaje y el crecimiento personal de cada uno de ellos. Esta será la escuela en donde se formen ciudadanos democráticos.

5. El manejo de las reglas

El establecimiento claro de las reglas y el respeto de las mismas favorecen las buenas relaciones dentro del aula.

“La mejor manera de preparar a los estudiantes para la vida democrática es aprender de manera vivencial lo que significa establecer y manejar democráticamente las reglas de convivencia” (PROMEBAZ, 2007, p. 53)

De la cita anterior se desprende que no debe ser el maestro quien imponga las reglas, sino que deben surgir del diálogo y consenso entre profesor y alumnos.

La manera de relacionarse con los estudiantes

Los modelos mentales influyen en el actuar docente.

Los maestros al igual que todas las personas tienen modelos mentales o ideas preconcebidas sobre diferentes aspectos como el género, las razas, las culturas, los pobres, los campesinos, etc. Y estas ideas o prejuicios se ponen de manifiesto cuando se establecen relaciones con los demás y en concreto con los estudiantes.

A veces los maestros ya tienen ideas prejuiciadas sobre el aprendizaje de tal o cual estudiante, que le perjudica o le favorece al mismo. De ahí surgen las etiquetas: “este estudiante es vago”. Esas etiquetas limitan la visión del maestro con respecto al progreso y aprendizaje de ese estudiante y no dejan ver a la totalidad de la persona, desconociendo las virtudes y potencialidades que pueda tener. A esta actitud se la conoce como el “Efecto Pigmalión”.

Según la mitología clásica, Pigmalión fue un rey de Chipre, apasionado por la escultura. Durante mucho tiempo, trabajó con tanta dedicación una figura de marfil con forma de mujer que-según él-no existía ninguna mujer viva tan bella y perfecta como la que él modelaba con sus manos. Todos los días trabajaba para darle toques de perfección a su escultura y todas las noches suspiraba para que fuese de carne y hueso. Tan enamorado estaba Pigmalión de su escultura, que hubiese dado todo lo que tenía para que cobrara vida.

Un día, los dioses se compadecieron de Pigmalión y dieron vida a su creación, convirtiéndola en la hermosa mujer que el rey creía que era.

La lección de este mito es que si creemos que alguien es de determinada manera, puede convertirse en aquello que creemos que es. (Santos y Portaluppi, 2009)

Las cualidades de maestro/a desde el punto de vista del Enfoque Experiencial

Para el Enfoque Experiencial que toma muchas de las ideas de Carl Rogers, tres son las cualidades básicas del maestro en el tema de clima y relaciones en el aula. (Lietaer, 1997)

La aceptación:

Entendida como el dar libertad para que el estudiante se exprese tal y como es, siempre que esto no atente a los derechos de los demás.

La autenticidad

Carl Rogers usa un término “congruencia” para explicar lo que es la autenticidad, mostrarse como se es, no mostrar una fachada, ocultando los sentimientos, sino reconociéndolos y aceptándolos. (Lietaer, 1997)

Auténtica es aquella persona coherente entre lo que se piensa, se dice y se vive. Muchas veces las personas dicen una cosa y hacen otra, allí no hay congruencia en su conducta.

El maestro debe ser ejemplo de congruencia para sus estudiantes, porque enseña más con el ejemplo que con las palabras y esa actitud redundante en el buen clima dentro del aula.

La empatía

La empatía significa ponerse en el lugar del otro, y para ello es necesaria una mirada atenta y una actitud de escucha activa de la otra persona.

Bibliografía:

Laevers, L., Heylen, L. y Daniels, D. (2004). *Ervaringsgericht werken met 6-tot 12 jarigen in het basisonderwijs (El enfoque experiencial en la práctica de educación básica)*, Leuven, Belgium: CEGO Publishers.

Lietaer, G. (1997). Autenticidad, congruencia y transparencia. Brazier, D. (Editor). *Más allá de Carl Rogers*. (pp.25-46). Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer, S. A.
<http://www.edesclée.com/pdfs/9788433011985.pdf>

Sánchez Arroyo, J.F. 2009. Análisis del clima de aula en Educación Física. Un estudio de casos. Tesis doctoral, Departamento de Didáctica de Expresión Musical, Plástica y Corporal, Universidad de Málaga

Santos, M. y Portaluppi, G. (2009). *Curso de Inclusión Educativa. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal*. Quito: Centro Gráfico Ministerio de Educación- DINSE

PROMEBAZ, (2007). *Módulo 2: El aula: un lugar de encuentro. Crear un ambiente favorable para el aprendizaje*. Cuenca- Ecuador: AH/editorial

Venegas, H. (2007). *Educación de calidad para todas y todos. Una propuesta ciudadana para el ejercicio de derechos en el ámbito educativo*. Cuadernos del Contrato Social por la Educación N° 5, Contrato Social por la Educación en el Ecuador. Quito.

ANEXO 14

Trabajo autónomo

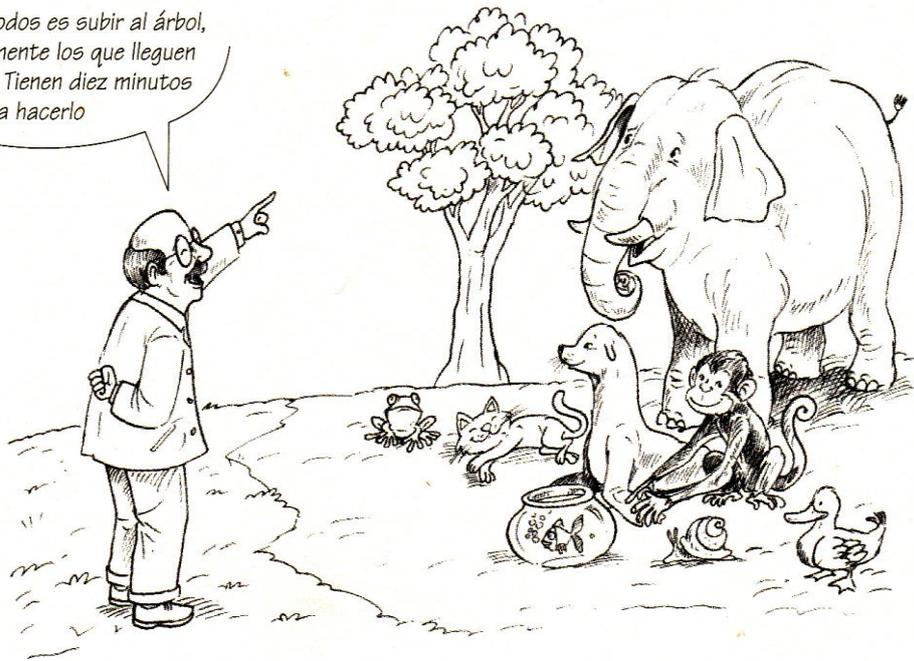
1. Realice la evaluación del bienestar de sus alumnos en las cuatro áreas, con todos los paralelos que trabaja.
2. Busque la manera de representar gráficamente la realidad del clima en el aula de estos paralelos.
3. Responda: ¿Qué conclusiones y recomendaciones establece a partir de la actividad anterior?

ANEXO 15

TERCER ENCUENTRO

CARTEL: LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES

*La tarea para todos es subir al árbol,
aprueban solamente los que lleguen
hasta la copa. Tienen diez minutos
para hacerlo*



Tomado del Módulo 3 de PROMEBAZ, 2008, p. 25

Observe detenidamente la ilustración. Imagine qué podría pasar con cada uno de estos animales al intentar ejecutar la tarea. ¿Cuántos de ellos podrán aprobarla? ¿Qué pasaría si la tarea fuera nadar bajo el agua hasta alcanzar una meta?

¿Alguna vez hemos presentado tareas a nuestros estudiantes, con tales normas que limitan sus posibilidades para ejecutarla?

LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

La diversidad en el aula y las percepciones en la práctica docente

Diversidad significa que existen diferencias, y éstas son una característica humana. Pero en educación se asocia con frecuencia con dificultades de aprendizaje, con necesidades educativas especiales. Pensar así es reduccionista, lo que aquí se busca es darle un sentido de normalidad. (PROMEBAZ 3, 2008)

En la sociedad, en educación se han establecido ciertas normas o reglas para determinar lo que es “normal”, por tanto quien se aparte de esos parámetros es considerado “anormal” y no simplemente como diferente.

Al respecto López Melero (2004) sostiene: “un individuo representaría así una desviación de la norma cuando se manifiesta diferente en una o más dimensiones de su persona, dimensiones que aparecerían como significativas a los demás y que podrían ser consideradas con valor negativo”. (p. 48)

Parafraseando a este autor se ve que no es la diferencia en sí lo que hace desvalorizar a alguien, sino la connotación negativa que se da a esta diferencia. Y eso es un problema de desigualdad, más no de diversidad. (PROMEBAZ 3, 2008)

La diversidad: una riqueza para la vida en el aula

Para todos es sabido que las personas somos diferentes y semejantes a la vez. Es en el convivir en donde esta realidad se hace más evidente, cuando cada uno aporta lo que tiene, sabe y es, en beneficio del grupo para alcanzar las metas que éste se ha propuesto.

Cuando se habla de educación de calidad, lo que se busca es que sea una educación donde todos y todas tengan cabida, que sea inclusiva, que valoriza la diversidad humana y fortalece la aceptación de esas diferencias. Si un estudiante es más lento para aprender tal o cual materia, eso no le hace menos que los demás, simplemente es él mismo o ella misma.

Santos y Portaluppi (2009) hacen una larga lista de situaciones con las que el maestro se puede encontrar en las aulas, con estudiantes que:

Tienen una discapacidad.

Tienen disfunción en alguna o varias áreas del aprendizaje.

Pertenecen a una cultura diferente a la de la mayoría de estudiantes del año de básica.

Usan lenguas diferentes,

Tienen enfermedades como VIH u otras

Usan lenguas diferentes, etc. (p.13)

Naturalmente, que eso es un desafío para los maestros, porque supone manejar esa diversidad en el aula, y eso implica mayor trabajo y dedicación, tanto a nivel de currículo, como en lo socio- afectivo, en relación a las actitudes e interrelaciones que debe desarrollar para propiciar un clima escolar positivo.

Las diferencias individuales:

Existen muchos estudios que ratifican que los estudiantes tienen diferentes ritmos de aprendizaje, es decir que unos son más rápidos que otros en la ejecución de tareas y en el desarrollo de aprendizajes.

Por otro lado existen niveles de desarrollo de destrezas. Se sabe que a pesar de que los estudiantes de un curso tengan la misma edad, no han desarrollado por igual sus diversas destrezas.

Según Vygotsky (1988) cada estudiante tiene una Zona de Desarrollo Actual, la que abarca todo lo que alumno puede hacer o resolver en forma independiente.

Vygotsky también habla de la Zona de Desarrollo Próximo entendida como el “espacio” en que gracias a la ayuda de otros, una persona puede realizar una tarea o un problema, lo que no sería capaz de hacer por sí solo. En esta zona se sitúa el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde ocurre la construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores del estudiante.

Los alumnos se diferencian entre sí con respecto a su Zona de Desarrollo Actual y también en relación a la Zona de Desarrollo Próximo. Por lo tanto tiene diferentes **posibilidades** para resolver un problema, lo que supone diferentes **necesidades** de ayuda, las que a su vez implica una diferente **intervención** por parte del maestro. (PROMEBAZ 3, 2008)

La doble función de la escuela

El centro educativo es un lugar donde se construyen y adquieren conocimientos y técnicas que permiten ampliar el pensamiento y desenvolverse mejor en el ambiente, desde ese punto de vista cumple una función de enseñanza- aprendizaje o académica. De forma paralela cumple además una función socializadora, a través de la actuación de sus maestros y directivos.(Santos y Portaluppi, 2009).

La función de socialización de la escuela y el rol de maestros y maestras

Según Santos y Portaluppi (2009) los maestros/as que promueven un clima cooperativo e interacciones de cercanía, constituyéndose en apoyo para los

estudiantes dentro del contexto escolar, logran mejores niveles de autoestima, rendimiento académico y sentido de pertenencia a la escuela en sus estudiantes.

De la cita anterior se desprende un rol del maestro al que hasta ahora no se le daba mucha importancia, esto es fortalecer los lazos de amistad y cercanía con los estudiantes, lo que favorece la permanencia de estos últimos en el centro educativo, que es un indicador de que la educación es verdaderamente para todos.

Es fundamental dar especial atención al área del desarrollo social de los estudiantes a través de la vivencia de relaciones interpersonales satisfactorias, el manejo de conflictos desde una posición a favor de la paz, y de encuentros sociales que favorezcan el desarrollo personal y social.

Lamentablemente se puede constatar que esta área está muy poco atendida y cultivada en la práctica educativa. Vásquez y Martínez (1996) hablan de la necesidad de tomar en cuenta la afectividad y los sentimientos en el aprendizaje.

Calidad educativa y Educación para Todos

En este apartado se va a tocar el tema de la inclusión, que ha sido el referente de la tercera sesión de trabajo de este curso de formación.

Según la UNESCO (2005) la “inclusión es el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación del aprendizaje, en las culturas y comunidades y reduciendo la exclusión en la educación.”

En la actualidad se habla de inclusión educativa para referirse al derecho que tienen los niños, niñas y adolescentes a acceder a una educación de calidad, en igualdad de oportunidades.

El concepto de inclusión educativa- que hoy es amplio y abarca a todos los niños y adolescentes que por alguna razón de diversidad pueden ver amenazado o negado su acceso a la escuela, en su origen era restringido a quienes tenían una discapacidad. Fueron las propias personas con discapacidad y las organizaciones vinculadas a ellas, las que en los foros educativos internacionales lideraron el movimiento de defensa de sus derechos, a favor de una escuela que los integrara.(Santos y Portaluppi, 2009)

En el Foro Mundial sobre Educación, celebrado en Dakar en el 2000, se avanzó en el postulado de Educación para Todos, al ampliarse el planteamiento de inclusión educativa, como se puede leer en su compromiso número 3:

“Nos reafirmamos en la idea de la Declaración Mundial sobre Educación para Todos (Jomtiem, 1990) respaldada por la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño, de que todos los niños, jóvenes y adultos, en su condición de seres humanos tienen derecho a beneficiarse de una educación que satisfaga sus necesidades básicas de aprendizaje en la acepción más noble y más plena del término, una educación que comprenda aprender a asimilar conocimientos, a hacer, a vivir con los demás y a ser. Una educación orientada a explotar los talentos y capacidades de cada persona y desarrollar la personalidad del educando, con objeto de que mejore su vida y transforme la sociedad.”

Con todo lo expuesto anteriormente, queda claro que hablar de inclusión educativa es hablar de diversidad y decir educación para todos es referirse a calidad en la educación. Se ha analizado ya el tema de la diversidad en los estudiantes, y se ha visto cómo la diferencia nos puede hacer vulnerables si el entorno no es sensible a las necesidades que eso genera. (Santos y Portaluppi, 2009)

Ley Orgánica de Educación Intercultural recoge el espíritu de los principios y planteamientos realizados en las Convenciones de la UNESCO, cuando en el Art. 2, de los principios, en el literal v indica que la educación ecuatoriana tendrá como principio la equidad y la inclusión.

El Código de la Niñez y Adolescencia (2003) en su artículo 37 señala: “los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Este derecho demanda de un sistema educativo que:

1. Garantice el acceso y permanencia de todo niño y niña a la educación básica, así como del adolescente hasta el bachillerato o su equivalente;
2. Respete las culturas y especificidades de cada región y lugar;
3. Contemple propuestas educacionales flexibles y alternativas para atender las necesidades de todos los niños, niñas y adolescentes, con prioridad de quienes tienen discapacidad, trabajan y viven una situación que requiera mayores oportunidades para aprender.

4. Garantice que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje...
5. Que respete las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes.

Como se puede leer la normativa ecuatoriana es clara, falta ahora desarrollar la actitud acogedora y democrática por parte de todos los docentes y en todos los niveles.

Bibliografía:

Congreso Nacional del Ecuador (2003). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Quito

Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011

López Melero, M. (2004). *Construyendo una escuela sin exclusiones. Una forma de trabajar en el aula con proyectos de investigación*. Málaga: Ediciones Aljibe

Santos, M. y Portaluppi, G. (2009). *Curso de Inclusión Educativa. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal*. Quito: Centro Gráfico del Ministerio de Educación- DINSE

Vásquez, A. y Martínez, I. (1996). *La socialización en la escuela. Una perspectiva etnográfica*. Barcelona: Editorial Paidós.

Vygotsky, L. (1988). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Grijalbo

ANEXO 17

Guía para el trabajo individual

1. Recuerde una situación de un algún estudiante diferente en la clase.
2. Redacte brevemente alguna anécdota sobre este estudiante.
3. Conteste: ¿Cuál era la actitud de los maestros y compañeros con respecto a este estudiante?

ANEXO 18

Tarea para la casa

1. Elabore un listado de los principales estereotipos y prejuicios que tienen los maestros en relación a sus estudiantes en clase.
2. Redacte un ensayo sobre la doble función de la escuela.
3. Plantee algunas alternativas de adaptación ante las diferencias de los estudiantes y de su aprendizaje.

ANEXO 19

CUARTO ENCUENTRO

EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Nombre:.....

Edad:.....Fecha:.....

Inteligencia intrapersonal	1	2	3	4	5
Demuestra sentido de independencia o voluntad fuerte.					
Tiene un concepto práctico de sus habilidades y debilidades.					
Presenta buen desempeño cuando está solo jugando o estudiando					
Lleva un compás completamente diferente en cuanto a su estilo de vida y aprendizaje					
Tiene un interés o pasatiempo sobre el que no habla mucho con los demás.					
Tiene buen sentido de autodisciplina					
Prefiere trabajar solo					
Expresa acertadamente sus sentimientos.					
Es capaz de aprender de sus errores y logros en la vida.					
Demuestra un gran amor propio.					
Puntaje total:.....					
Ahora multiplica el puntaje total.....por 2=.....%					

Inteligencia musical	1	2	3	4	5
Tiene buena voz para cantar					
Se da cuenta cuando la música está desentonada o suena mal.					
Recuerda las melodías de las canciones.					
Toca un instrumento musical o canta en un coro o algún otro grupo.					

Canturrea sin darse cuenta.					
Tamborilea rítmicamente sobre la mesa o escritorio mientras trabaja.					
Es sensible a los ruidos y sonidos ambientales (ejm. La lluvia sobre el techo).					
Responde favorablemente cuando alguien pone música.					
Puntaje total:.....					
Ahora multiplica el puntaje total.....por 2.5 =.....%					

Inteligencia espacial	1	2	3	4	5
Presenta imágenes visuales nítidas.					
Fantasea más que sus compañeros.					
Lee mapas, gráficos y diagramas con más facilidad que el texto.					
Dibuja figuras avanzadas para su edad.					
Cuando lee, aprovecha más las imágenes que las palabras.					
Hace grabados en sus libros de trabajo, plantillas y otros materiales.					
Le gusta ver películas, diapositivas y otras presentaciones visuales.					
Le gusta resolver rompecabezas, laberintos y otras actividades visuales similares.					
Crea construcciones tridimensionales avanzadas para su nivel (juegos tipo lego).					
Puntaje total:.....					
Ahora multiplica el puntaje total.....por 2.2 =.....%					

Inteligencia lógica y matemática	1	2	3	4	5
Hace muchas preguntas acerca del funcionamiento de las cosas.					
Hace operaciones aritméticas mentalmente con mucha rapidez.					
Disfruta de las clases de matemáticas.					
Le interesan los juegos matemáticos en computadoras.					
Le gustan los juegos y rompecabezas que requieren de la lógica.					
Le gusta clasificar y jerarquizar cosas.					
Piensa en un nivel más abstracto y conceptual que sus compañeros.					
Puntaje total:.....					
Ahora multiplica el puntaje total.....por 2.5 =.....%					

Inteligencia física y cinestésica	1	2	3	4	5
Se destaca en uno o más deportes.					
Se mueve o está inquieto cuando está sentado mucho tiempo.					
Imita muy bien los gestos y movimientos característicos de otras personas.					
Le encanta desarmar cosas y volver a armarlas.					
Apenas ve algo, lo toca todo con las manos.					
Le gusta correr, saltar, moverse rápidamente, brincar, luchar.					
Demuestra destreza en artesanía.					
Se expresa en forma dramática.					
Manifiesta sensaciones físicas diferentes mientras piensa o trabaja.					
Disfruta cuando trabaja con plastilina y otras experiencias táctiles.					
Puntaje total:.....					
Ahora multiplica el puntaje total.....por 2 =.....%					

Inteligencia lingüística	1	2	3	4	5
Para su edad, escribe mejor que el promedio.					
Cuenta bromas y chistes o inventa cuentos increíbles.					
Tiene buena memoria para los nombres, lugares, fechas y trivialidades.					
Disfruta los juegos de palabras.					
Disfruta leer libros.					
Escribe las palabras correctamente.					
Aprecia las rimas absurdas, ocurrencias, trabalenguas.					
Le gusta escuchar la palabra hablada (historias, narraciones, comentarios en la radio).					
Tiene buen vocabulario para su edad.					
Se comunica con los demás de una manera marcadamente verbal.					
Puntaje total:..... Ahora multiplica el puntaje total.....por 2 =.....%					

Inteligencia interpersonal	1	2	3	4	5
Disfruta conversar con sus compañeros.					
Tiene características de líder natural.					
Aconseja a los amigos que tienen problemas.					
Parece tener buen sentido común.					
Pertenece a clubes, comités y otras organizaciones.					
Disfruta enseñar informalmente a otros niños.					
Le gusta jugar con otros niños.					
Tiene dos o más buenos amigos.					
Tiene buen sentido de empatía o interés por los demás.					
Otros buscan su compañía.					
Puntaje total:..... Ahora multiplica el puntaje total.....por 2 =.....%					

Resultados generales en porcentajes según el tipo de inteligencia

Tipo de inteligencia	Porcentaje	Orden de prioridad
Intrapersonal		
Musical		
Espacial		
Lógica y matemática		
Física y cinestésica		
Lingüística		
Interpersonal		

Observaciones:.....

Recomendaciones:.....

LAS INTELIGENCIA MÚLTIPLES

¿Qué son las inteligencias múltiples?

La teoría de las inteligencias múltiples es un modelo propuesto por Howard Gardner en el que la inteligencia, no es vista como algo unitario, que agrupa diferentes capacidades específicas con distinto nivel de generalidad, sino como un conjunto de inteligencias, distintas e independientes. (López, 2006)

Todas las personas tenemos las siete inteligencias en mayor o menor grado. Al igual que con los estilos de aprendizaje, no hay tipos puros, y si los hubiera les resultaría muy difícil funcionar.

Howard Gardner indica que todas las inteligencias son importantes. El problema radica en el sistema educativo ha dado prioridad a la inteligencia lógico matemática y la inteligencia lingüística, desconociendo el valor de las demás.

Los estudios de Gardner se originan en el seno de investigaciones sobre el potencial humano, vistos desde una perspectiva psicobiológica; pero, posteriormente derivaron en propuestas pedagógicas concretas tendientes a una “educación para la comprensión.” (Gardner, 1997)

¿Cuáles son las inteligencias múltiples que plantea esta teoría?

No es lo más importante definir con exactitud cuántas inteligencias pueden encontrarse y cuáles son, sino comprender como se relacionan y funcionan al momento de realizar una tarea determinada. (Chavarría, 2004)

Gardner plantea que todos los seres humanos son capaces de conocer el mundo de siete modos diferentes, es decir las siete inteligencias. Para él, en donde se diferencian las personas es en la intensidad al momento de utilizarlas, lo que se ha dado en llamar “perfil de inteligencias”. (Gardner, 1997)

Son siete los tipos de inteligencias que propone Gardner. López (2006) hace una breve descripción de cada una de ellas:

1. Inteligencia Verbal- Lingüística: Consiste en la capacidad de utilizar el lenguaje para expresar y apreciar significados complejos. Es la habilidad de construir confianza y

buena relación, desarrollar argumentos lógicos y usar la retórica, o ser expresivo y persuasivo.

2. Inteligencia Lógico-Matemática: Permite calcular, medir, efectuar operaciones matemáticas complejas. Habilidad para aplicar la matemática en la vida diaria, ser sensitivo a los patrones, simetría, lógica y estética de la matemática.

3. Inteligencia Visual-Espacial: Proporciona la capacidad de pensar en tres dimensiones, como lo hacen los marinos, pilotos, escultores, arquitectos. Habilidad para transformar ideas visuales o espaciales en creaciones imaginativas y expresivas.

4. Inteligencia Musical: Esta inteligencia se observa en las personas sensibles a la melodía, al ritmo, al tono y a la armonía. Habilidad para distinguir, aprender y conocer los secretos de la composición musical.

5. Inteligencia Corporal-Kinestésica: Las personas que tienen desarrollada esta inteligencia puede manipular objetos y perfeccionar las habilidades físicas. Esto lo observamos en los atletas, bailarines, cirujanos y artesanos. Esta inteligencia comienza con el control de los movimientos automáticos y voluntarios y avanza hacia el empleo del cuerpo de manera altamente diferenciada y competente.

6. Inteligencia Intrapersonal: Se refiere a la capacidad de una persona de construir una percepción precisa respecto a sí misma y de utilizar adecuadamente dicho conocimiento para comprenderse e imaginar, planificar y resolver problemas especialmente los emocionales.

7. Inteligencia Interpersonal: Es la capacidad de comprender a los demás e interactuar armónicamente con ellos, teniendo en cuenta estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y habilidades. Incluye las destrezas sociales que permiten a la persona mantener relaciones sociales y asumir roles dentro de grupos, ya sea como un miembro más o como líder.

Originalmente la Teoría de las Inteligencias Múltiples, de Howard Gardner, comprendía siete tipos diferentes; pero en 1995 el autor agregó la Inteligencia naturalista, entendida como la habilidad para identificar, clasificar, cuidar los sistemas naturales y aquellos creados por el hombre. Esto se observa en los granjeros, ecologistas, botánicos, paisajistas. (López, 2006)

Inicialmente las capacidades propias de esta inteligencia estaban incluidas dentro de la Inteligencia lógico- matemática y la visual espacial, pero tomando en cuenta diversos aspectos cognoscitivos como observación, selección, ordenación, clasificación, así como la formulación de hipótesis, aplicados en forma práctica en el conocimiento y conservación del medio, Gardner consideró que ésta merecía reconocimiento como inteligencia independiente.

Chavarría (2009) nos resume en un cuadro las siete inteligencias y el modo de conocer el mundo a través de ellas.

Las siete inteligencias	
<i>Inteligencias</i>	<i>Modo de conocer el mundo a través de:</i>
Lingüística	El lenguaje
Lógico matemática	El análisis lógico matemático
Espacial	La representación espacial
Musical	El pensamiento musical
Cinestésico corporal	El uso del cuerpo para resolver problemas o hacer cosas.
Interpersonal	Una comprensión de las demás personas.
Personal	Una comprensión de nosotros mismos.

Fuente: Chavarría, M. (2004, p. 52)

¿Cuál es la utilidad de una teoría de las inteligencias múltiples? ¿Por qué conformar esta teoría?

Según Gardner (1997) esta teoría es importante porque permite clasificar mejor las competencias intelectuales humanas, que lo que se ha venido haciendo anteriormente, es decir evaluando a todas las personas con un instrumento universal único.

La plasticidad del sistema nervioso da origen a una diversidad de competencias intelectuales, que predominarán o no en cada sujeto de acuerdo, en parte, con su herencia genética y de la estimulación cultural que reciba, ahí radica la importancia pedagógica del tema. (Chavarría, 2004)

Hace algunos años se hablaba de las diferencias intelectuales en términos cuantitativos, es decir estudiantes que tenían mayor o menor grado de inteligencia.

Hoy es más valioso hablar de diferencias intelectuales en términos cualitativos, es decir alumnos con distintas capacidades intelectuales predominantes. Para Gardner (1997), “estas diferencias desafían un sistema educativo que supone que todo el mundo puede aprender las mismas materias del mismo modo y que basta con una medida uniforme y universal para poner a prueba el aprendizaje del estudiante.” (p. 27)

Reconocer estas diferencias en los modos de aprender, tiene implicaciones en la metodología y evaluación de los aprendizajes que el maestro utiliza en el aula. Esta es la utilidad y aplicación de la teoría de las Inteligencias Múltiples a la pedagogía: la fundamentación psicológica para la diversidad pedagógica, que se plasma en los tres pasos básicos de todo proceso educativo.

1. Conocimiento del educando como sujeto único y diferente, no solo en el campo intelectual, sino cultural y social.
2. Clarificación de los fines de la educación, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, desarrollo de aptitudes personales y descubrimiento y realización de la vocación personal de cada estudiante.
3. Selección de los medios educativos, para orientar el aprendizaje, tomando en cuenta las Inteligencias múltiples, así como evaluar equilibradamente de diferentes formas.

Bibliografía:

Chavarría, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México: Editorial Trillas

Gardner, H. (1997). *La mente no escolarizada. Cómo piensan los niños y cómo deberían enseñar las escuelas*. México: Biblioteca del Normalista

López, A. (2006). *Inteligencias Múltiples. Cómo descubrirlas y desarrollarlas*. Lima-Perú: Ediciones Mirbet.

ANEXO 21

Guía para el taller

1. Dividir al grupo general en ocho subgrupo y a cada grupo se le indica sobre qué inteligencia va a trabajar.
2. Cada grupo debe analizar sobre las técnicas y actividades con las que se puede trabajar con los estudiantes, para desarrollar esa inteligencia.
3. Escribir en el papelote el resultado del trabajo del grupo.
4. Exponer a los compañeros

ANEXO 22

CLAVES PARA UNA EDUCACIÓN DE EXCELENCIA

“La inteligencia es un proceso permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de cada ser humano.” (Chavarría, 2004, p. 71)

La inteligencia no es algo acabado necesita ser estimulada como un músculo. Hablar de educación de excelencia significa buscar constantemente fuentes de estimulación, ir a más y mejor en cada esfuerzo y en cada producto educativo.

Partir de la realidad

El desarrollo de un país influye necesariamente en su proceso educativo y viceversa.

¿Cómo está nuestro país en el área educativa?

En los últimos años se ha dado especial importancia a la educación, ha sido considerada área prioritaria y se ha destinado ingentes recursos económicos para mejoramiento de infraestructura de los locales escolares, se han elevado los sueldos a los docentes, se reparten uniformes y textos escolares a estudiantes de la educación básica del país.

Se han establecido, además mecanismos para expandir los servicios de capacitación y perfeccionamiento del magisterio nacional.

Se ha revisado la malla curricular y hay una propuesta para el bachillerato unificado.

Sin embargo todavía hay escuelas unidocentes y pluridocentes que no brindan una educación de calidad.

Existen maestros que siguen trabajando por contrato, situación que les perjudica económicamente.

Todavía no se ha procedido a la recategorización de los maestros titulares, desconociéndose así sus esfuerzos de mejoramiento profesional.

La figura del maestro

“Sin duda, el maestro es “pieza angular” en la calidad del servicio educativo.” (Chavarría, 2004, p. 75)

Las escuelas de calidad cuentan con profesores creativos, dinámicos, que aman lo que hacen. Es importante la infraestructura, las tecnologías de la información y comunicación; pero lo son más los maestros que utilizan adecuadamente esos recursos.

Ser maestro es mucho más que ser un profesor, es aquel que tiene autoridad moral y que se torna en ejemplo para aquellos que están bajo su tutela.

La formación del maestro supone integración entre su saber, su hacer y su ser, es decir entre su preparación académica, su habilitación didáctica y su formación ética. Es por ello que hay que revisar muy detenidamente la formación docente inicial, que estará encargada de las futuras generaciones en el país.

La coordinación con los padres de familia

La familia es la primera escuela y los padres son los primeros educadores. Por ello si se quiere lograr una formación integral de los estudiantes es urgente y necesaria la coordinación con los padres de familia.

Padres y profesores tienen una responsabilidad específica de formar en ciertos valores y compartir la tarea de la formación integral. Cuando esta coordinación no se da, surgen las dificultades y la falta de autoridad de una o ambas partes, el bajo rendimiento, la indisciplina, la pérdida de seguridad del alumno, finalmente la ineficacia en el proceso educativo.

Toca a la escuela tomar la iniciativa en esa coordinación, por ser los maestros los educadores profesionales, pues cuentan con los conocimientos y los recursos técnicos para establecer una vinculación adecuada por medio de programas sistemáticos de orientación educativa a los padres de familia.

La calidad de la educación no es responsabilidad única y exclusivamente de la escuela, sino de toda la sociedad, especialmente de la familia.

La relevancia de los contenidos educativos

La educación sirve para ser cada día mejores, lo que significa saber más, hacer las cosas de mejor manera, satisfacer nuestras legítimas necesidades, ganarnos la aceptación y el cariño de los demás. En síntesis para trascender en todo lo que hacemos y somos.

Los contenidos educativos son relevantes cuando son significativos y cuando no lo son los rechazamos internamente. Los contenidos son significativos cuando se los comprende, cuando tienen relación con otros aprendizajes, lo que satisface los intereses personales, lo que representa alguna utilidad o disfrute, lo que es aplicable en la vida diaria.

Es un reto para los maestros seleccionar los aprendizajes escolares, para que éstos sirvan en la vida cotidiana del estudiante, pensando más en el educando que en el

cumplimiento de los programas; desarrollar planes y programas educativos que preparen para el campo laboral y el desarrollo óptimo de los alumnos.

Por ello es muy importante la coordinación entre la familia y la escuela, que se conozca la labor que cumple cada una en la formación de los niños y los jóvenes y que se cumpla eficientemente las funciones correspondientes.

¿Hacia dónde ir?

Según Chavarría (2004) es importante partir de un diagnóstico de la realidad y luego mantenerse en contacto con esa realidad y planificar de acuerdo a ésta.

La autora considera que también es importante:

1. Elaborar diseños curriculares integrales que tiendan a formar la personalidad del educando.
2. Seleccionar los aprendizajes escolares.
3. Estructurar un plan maestro de educación integral, que articule los distintos niveles escolares.
4. Hacer de la educación un compromiso social, donde todos tienen un nivel de responsabilidad.
5. Diseñar con creatividad, nuevos modelos educativos que se adapten a las necesidades de los grupos de escolares.

Para finalizar hay que tener presente lo que dice la Constitución del 2008 en el Art. 343 “el sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura....”

Por lo tanto si el estudiante es el centro del proceso educativo éste debe desarrollarse en función de sus intereses y necesidades.

Bibliografía:

Constitución del Ecuador del 2008

Chavarría, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México: Editorial Trillas.

ANEXO 23

Guía de trabajo de grupos
<ol style="list-style-type: none">1. Nombren un coordinador y un secretario/a relator/a.2. Lean atentamente el material de trabajo3. Contesten las siguientes preguntas.<ul style="list-style-type: none">¿Qué significa educar?¿Indique cinco características de nuestra realidad educativa?¿Cuál es el papel del maestro aquí y ahora?¿Qué implicaciones tiene la coordinación educativa con los padres de familia?¿Para qué sirve la educación hoy?¿Hacia dónde va la educación?

ANEXO 24

Guía para la tarea en casa
<ol style="list-style-type: none">1. Aplicar el test a los estudiantes de un paralelo.2. Elaborar un cuadro resumen del curso, con los resultados del test de inteligencias múltiples.3. Sacar conclusiones con los resultados obtenidos4. Deducir implicaciones para el trabajo con ese paralelo.

ANEXO 25

QUINTO ENCUENTRO

PLAN DE CLASE

DATOS INFORMATIVOS

Año de Bachillerato: primero.....Paralelo A

Área: Educación en Valores

Bloque: Personajes ejemplares

Eje transversal: La formación de una ciudadanía democrática

Estrategia Metodológica tomada del bloque: Trabajo por contrato.

Información científica: La vida de Julio María Matovelle.

DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE EVALUACIÓN	PRECISIONES DE LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE	
		ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS
<p>Conocer la vida de personajes ejemplares y reflexionar las enseñanzas que nos dejan para nuestra vida diaria.</p> <p>Trabajar en forma autónoma, con la guía del maestro/a.</p>	<p>Extrae el mensaje que deja la vida del personaje.</p> <p>Trabaja responsablemente y en forma autónoma.</p>	<p>ENTRADA</p> <p>Expresar lo que son los valores.</p> <p>Citar ejemplos de personajes que han practicado algunos valores.</p> <p>CONSTRUCCIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conversar sobre el trabajo a realizar. -Recibir el material de trabajo. -Desarrollar en forma autónoma aquellas actividades que están determinadas en la guía de esa manera. - Trabajar con un compañero/a las actividades que así se indican. -Exponer aquellos resultados de las actividades que el profesor solicita. <p>SALIDA</p> <ul style="list-style-type: none"> -Realizar una evaluación de la clase. 	<p>Trabajo por contrato.</p>

DATOS COMPLEMENTARIOS: Réplica del material didáctico

ANEXO 26

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LA CLASE

Datos Informativos:

Tema:.....
Área de estudio..... Fecha:.....
Período..... Año de EGB/Bachillerato.....

Ejecución de la clase:

¿Cómo fueron las actividades de iniciación de la clase?.....
.....
.....

¿Qué actividades se realizaron para la construcción del conocimiento?
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¿Qué actividades se realizaron para evaluar la clase?
.....
.....

¿Cómo fue el manejo la disciplina?
.....
.....

¿Cómo estuvo la participación o involucramiento de los estudiantes en el trabajo?
.....
.....
.....

¿Cómo se atendió a las diferencias individuales de los estudiantes?
.....
.....
.....

¿Cómo facilitó el aprendizaje el/la docente?
.....
.....
.....
.....

ANEXO 27

EJEMPLO DE TRABAJO POR CONTRATO

UNIDAD EDUCATIVA JULIO MARÍA MATOVELLE

PRIMERO DE BACHILLERATO

TRABAJO POR CONTRATO

PROFESOR: P. Eduardo Mazapanta

ASIGNATURA: Formación en valores

Año Lectivo 2013-2014

CARTA DE COMPROMISO

Trabajo por Contrato de:.....

De parte del estudiante:

- Revisar la hoja de tareas de la siguiente página.
- Decidir con qué tareas comenzar y el orden a seguir.
- Realizar las tareas según lo indicado.
- Pedir ayuda cuando lo necesite.
- Cuando termine una tarea, pintaré la estrella que corresponda a esa tarea.
- Tener todo listo al finalizar el tiempo destinado para este T.P.C.

De parte del profesor:

- Proporcionar todos los materiales que requieran las tareas.
- Acompañar en cada tarea y ayudar cuando sea necesario.
- Cumplir con los períodos señalados.
- Revisar y corregir las tareas.

Firma del profesor

Firma del estudiante

TRABAJO POR CONTRATO

ACTIVIDADES	Obligatorio	Opcional	Trabajo solo(a)	Trabajo con alguien	Expongo mi trabajo	Tarea realizada	AUTOEVALUACIÓN Observaciones Dificultades Lo que me impactó
Lea el texto, resalte las ideas principales y complete la rueda de datos biográficos.	x		x				
Complete el siguiente cuestionario	x		x				
Identifique en la sopa de letras las cualidades del padre Julio María Matovelle y enciérralas.	x		x				
Realice un acróstico con el nombre de Julio María Matovelle.	x		x		x		
Haga una pintura de Julio María Matovelle.		x	x		x		
Entonen el coro del Himno de la Unidad Educativa Julio Matovelle	x			x			
Investigue qué milagros ha realizado el P. Matovelle		x	x				
Juegue “páreme la mano” con las letras que forman el nombre de nuestro patrono		x		x			

MATOVELLE, Padre Julio



Sacerdote, abogado, poeta y político nacido en la ciudad de Cuenca el 8 de septiembre de 1852, hijo de don Santiago Matovelle y de la señora Juana Maldonado.

Por razones de índole familiar que no vienen al caso analizar, el pequeño pasó una infancia muy triste, pues desde su más tierna edad vivió primero con una tía, posteriormente fue criado por una india de un lugar cercano a Cuenca y finalmente pasó a cuidados de una mujer del pueblo llamada María Quinde, que lo amó y

cuidó como una verdadera madre, aunque por su pobreza no pudo alimentarlo adecuadamente, por lo que el niño creció débil y enfermizo.

A los 10 años de edad entró en el Seminario de Cuenca donde en 1871 se graduó de Bachiller, e inmediatamente ingresó a la Universidad para estudiar Derecho.

Profundo amante de las letras y la literatura, dedicaba al estudio todas las horas libres que le dejaba la universidad. Leía y estudiaba todo libro que caía en sus manos, especialmente los de autores antiguos, que lo cautivaban no precisamente por la perfección de la forma sino por su gran sentido de la sencillez y la verdad. Entregado a estos estudios, tomó en sus manos también el Nuevo Testamento y se adentró en él para nutrirse con las Epístolas de los Apóstoles.

Por esa época fundó el “Liceo de la Juventud”, al que pertenecieron los más brillantes jóvenes de la intelectualidad cuencana de esos años, como Remigio Crespo Toral, Honorato Vásquez, Alberto Muñoz Vernaza, etc.

En 1877 obtuvo el título de Doctor en Jurisprudencia y en Ciencias Religiosas, y el 21 de febrero de 1880, el Ilmo. Obispo de Cuenca, Mons. Estévez de Toral, lo consagró sacerdote.

Asistió como Diputado por su provincia a varias asambleas y congresos donde su elocuencia y erudición le dieron gran renombre político, pero también le significó la enemistad y el destierro al Perú por parte del gobierno liberal del Gral. Eloy Alfaro.

Su vocación por las letras hizo que fundara muchas revistas y centros literarios como

“Luciérnaga”, “El Liceo de la Juventud”, “La República del Sagrado Corazón de Jesús”, “La Academia del Derecho Público”, “El Boletín de la Basílica del Sagrado Corazón” y “El Reinado Social de Jesucristo”. Publicó además “El Catolicismo y la Libertad”, “Un Drama en las Catacumbas”, “Nuestra Señora de la Nube”, “La Asunción de la Santísima Virgen”, “Meditaciones sobre el Apocalipsis”, “Documentos para la Historia de la Beata Mariana de Jesús”, etc., obras en las cuales pone de manifiesto su calidad literaria y su profunda fe religiosa.

Gracias a sus gestiones obtuvo que los padres salesianos vengan al Ecuador; fue el mentalizador, defensor y constructor de la Basílica del Voto Nacional y del Monumento a la Santísima Virgen en el Panecillo; fue fundador de los Oblatos y las Oblatas de los Sagrados Corazones de Jesús y María; y de numerosos centros históricos, patrióticos y de beneficencia social.

“Por donde pasaba quería sembrar el bien, y lo sembró con su palabra y, lo que es más importante, con su ejemplo. Durante los primeros años entre sus compañeros, luego en la vida pública, en el Congreso Nacional, en el Convento, en la Congregación que fundara, entre sus discípulos, durante las Misiones, desde la Cátedra Sagrada, entre sus amigos, entre sus conciudadanos, entre todos los que le conocían, en todas partes, por donde sus nobles empeños lo llevaban, y lo hizo siempre con el carácter inalterable y dadivoso del sembrador congénito del Bien” (*Lucio Salazar Tamariz.- Una Comarca y sus Destellos, p. 129*).

Adornado de méritos y virtudes sobrenaturales, murió en su ciudad natal, Cuenca, el 18 de junio de 1929, dejando en este mundo un caudal luminoso de ejemplos magníficos y enlutando a la Iglesia y a la Patria.

Su causa está abierta al proceso de beatificación, y en marzo de 1994 el Vaticano reconoció sus virtudes y milagros.

SOPA DE LETRAS

Identifique en la sopa de letras las cualidades del padre Julio María Matovelle y enciérralas.

Erudito, amigable, dadivoso, estudioso, consagrado a Dios, literato, fiel

M	A	E	S	S	T	T	O	A	R	T	M	I	J	L
I	U	R	N	N	A	T	F	G	H	J	K	L	B	V
N	Z	U	U	A	S	D	G	C	V	A	D	I	V	O
S	C	D	V	A	S	N	M	W	E	R	Y	J	K	L
O	Z	I	A	M	I	G	A	B	L	E	O	U	Y	G
X	C	T	V	N	M	L	Ñ	G	F	E	A	S	F	R
X	Z	O	C	S	E	R	E	W	Q	S	L	T	T	J
L	D	O	M	N	V	C	A	L	I	T	E	R	A	T
O	L	Ñ	R	Y	I	I	O	O	S	U	A	A	V	C
O	U	Y	T	E	R	W	Q	A	T	D	F	V	N	M
D	A	D	I	V	O	S	O	R	U	I	I	Ñ	L	H
Q	W	E	R	T	Y	U	G	D	D	O	E	A	S	F
Ñ	A	S	H	D	F		L	I	O	S	I	L	Ñ	T
C	O	N	S	A	G	R	A	D	O	A	D	I	O	S

¡PÁREME LA MANO!

Juegue a páreme la mano con un compañero/a. Observe el ejemplo. Quien llene primero las casillas, gana.

Letra	Nombre persona	Apellido	Ciudad o país	animal	fruta	cosa	¿Cuántas hice bien?
J	Juan	Jara	Jamaica	jirafa	jícama	jarro	6
U							
L							
I							
O							

CUESTIONARIO

1. ¿En qué lugar y fecha nació Julio María Matovelle?

2. ¿Quiénes fueron sus padres?

3. ¿En qué fecha fue ordenado sacerdote y qué obispo lo hizo?

4. Enumere tres obras literarias que escribió Julio Maria Matovelle?

5. ¿Qué movimientos o congregaciones fundó?

6. ¿Qué cargos importantes ocupó Julio María Matovelle?

7. ¿En qué fecha muere?

8. ¿Qué mensaje le deja la vida y obra de Julio María Matovelle?

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿Qué es lo que aprendí en este tema?

2. ¿Cuál es la actividad que más me gustó y por qué?

3. ¿Qué dificultades tuve?

4. ¿Cómo me fue en el trabajo?

5. ¿Cómo me sentí al hacer el TPC?

ANEXO 28

LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR EN FUNCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Educar en la diversidad requiere un modelo educativo que facilite el aprendizaje de todas y todos, considerados en sus diferencias pero también en sus semejanzas. Eso conlleva una planificación flexible, que rompa moldes uniformes y rígidos que muchas veces los maestros están obligados a ejecutar. (PROMEBAZ 3, 2008)

No se puede desconocer que los maestros siempre están buscando formas eficaces de atender a esos alumnos que por diferentes motivos, tienen dificultades para ir al mismo ritmo de aprendizaje que el grupo clase. Algunas veces con buenos resultados: pero, también hay experiencias negativas de estudiantes que no se acoplaron al método didáctico del profesor y pierden el año, o en el peor de los casos abandonan el sistema educativo.

Flexibilizar el currículo no significa que cada uno de los estudiantes tenga tareas específicas, con sus propios objetivos, destrezas, contenidos, etc., sino un currículo que sea único y flexible, que esté diseñado para todo el grupo y que cada estudiante pueda tener el tiempo y las condiciones necesarias que le permitan involucrarse en el proceso de aprendizaje.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural sostiene en uno de sus principios que el Estado:

Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo...y la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos, metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales....(Art. 2, literal w).

Por lo tanto hay la libertad para que el maestro trabaje creativa y responsablemente en el aula, tomando en cuenta las características de sus estudiantes.

El Trabajo por Contrato: una estrategia de adaptación curricular

El trabajo por Contrato es una estrategia metodológica que le permite al maestro adaptarse a las diferentes posibilidades de aprendizaje de los estudiantes. Toma en cuenta la perspectiva del estudiante, al considerar sus intereses y fortalecer sus potencialidades. Puede ser aplicable a todas las áreas del currículo, e implica una variedad de tareas, formas de monitorear y evaluar el aprendizaje. (PROMEBAZ 3, 2008).

Esta técnica de trabajo fue aplicada en varias instituciones de educación básica de la provincia de Azuay, tanto urbanas como rurales, así como unidocentes, pluridocentes y completas. Las experiencias de los maestros de estas escuelas fueron muy valiosas para el manejo y validación es esta estrategia.

¿Qué es el Trabajo por Contrato (TPC)?

Se denomina contrato porque es un acuerdo entre el maestro y sus estudiantes sobre el trabajo que se va a realizar, las condiciones del mismo, los compromisos de las dos partes sobre la forma de realizarlo y su cumplimiento en el tiempo indicado.

El Trabajo por Contrato es una forma de organizar el trabajo en el aula, y permite a los estudiantes aprender autónomamente según su ritmo, su nivel y sus preferencias, y al maestro le permite adaptarse a las posibilidades de cada alumno. Las tareas que lo componen pueden variar en complejidad, temática, extensión o profundidad, ayudando a manejar la diversidad en el aula. Son los educandos quienes deciden la tarea por la cual van a iniciar y el tiempo que destinarán a las mismas. Con el TPC se consigue mayor bienestar e involucramiento de los estudiantes. (PROMEBAZ 3, 2008)

¿Cómo organizar el Trabajo por Contrato?

Como toda técnica de trabajo depende de la iniciativa y experiencia del maestro, del grado de autonomía de los estudiantes, el espacio y los recursos con los que se cuenta. El TPC puede ser aplicado en cualquier área del currículo, se puede combinar con otras formas de trabajo como el trabajo en grupo, proyectos de aula, sociodramas, etc.; en cuanto al tiempo de realización puede variar, dependiendo de la extensión y de la dificultad de las actividades.

En un comienzo puede ser el maestro quien decida cómo elaborar un contrato, pero poco a poco pueden ser los estudiantes quienes sugieran ciertos aspectos, en consenso con el educador.

La forma del contrato

El contrato puede tener diferentes formas, aquí está presente la creatividad y el compromiso del maestro, porque esta técnica requiere mucho tiempo para diseñar los recursos didácticos para su aplicación.

Puede ser un *contrato idéntico para todos*, es una forma básica, pero no considera las diferencias en ritmos y/o niveles de aprendizaje; pero, permite el trabajo autónomo de los estudiantes, porque son ellos quienes deciden el orden de realización de las actividades.

Este tipo de contrato puede tener *tareas obligatorias y opcionales*, y esto ya considera los ritmos de aprendizaje, porque las primeras las realizarán todos los estudiantes y las segundas los que deseen y puedan hacerlas.

También con la experiencia que se vaya adquiriendo, se pueden diseñar *contratos diferenciados*, que permiten adaptar el currículo a las posibilidades de los estudiantes. Se puede pensar en un contrato para un grupo más avanzado y otro para el grupo que tenga ciertas dificultades, siempre teniendo cuidado de no hacer sentir mal a nadie, sino estimulando el trabajo autónomo.

Tipos de tareas

El TPC puede diseñarse con diferentes tipos de tareas, sean éstas de carácter individual, que consideran los ritmos propios de aprendizaje, o grupal que motiva la cooperación entre los estudiantes.

Las tareas pueden ser autónomas o dirigidas. En el primer caso los estudiantes trabajan solos, sin la intervención permanente del maestro y el segundo con la ayuda del profesor cuando los alumnos lo requieran.

Los tipos de tareas también variarán tomando en cuenta el área de estudio, o si es un tema nuevo o de repaso.

Revisión y corrección de tareas

Esto lo puede realizar el maestro o también se puede recurrir a los mismos estudiantes, de esta forma se desarrolla su capacidad de auto-organización y el valor de la honestidad.

Monitoreo y evaluación

Es conveniente que el maestro esté monitoreando permanentemente el trabajo de los estudiantes, para resolver ciertas inquietudes y apoyar a aquellos estudiantes que más lo necesiten.

Para registrar las tareas que ya se han cumplido, el estudiante puede hacerlo en el mismo contrato.

En la evaluación es importante que se valore el proceso del TPC y /o los resultados de aprendizaje. La evaluación puede concluir con una nota, pero también ayuda a valorar ciertas destrezas sociales de los estudiantes. Esta evaluación puede ser realizada por el maestro, por el mismo alumno o por sus compañeros.

La carta compromiso

La carta compromiso contiene el listado de tareas que se van a realizar en el TPC y las reglas y acuerdos para desarrollar ordenadamente el trabajo. Entre las reglas están las especificaciones sobre la forma de trabajo, esto es individual o grupal, las tareas obligatorias y opcionales; el tiempo en que deben cumplir las tareas obligatorias, la forma de evaluación y la forma de pedir ayuda al maestro.

Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural.

PROMEBAZ (2008). *Módulo 3: Un aula donde quepan todos. Adaptar el currículo a las posibilidades de los niños y las niñas*. Cuenca: AH/Editorial

Biografía del P. Julio María Matovelle.

Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/81700629/Biografia-del-Padre-Julio-Maria-Matovelle>

ANEXO 29

Guía para el taller

1. Formar grupos de trabajo por áreas de estudio.
2. Nombrar un coordinador y un secretario relator.
3. Pensar y diseñar actividades que se pueden incluir en un Trabajo por Contrato para su área o asignatura.
4. Desarrollar las actividades en un papelote.
5. Exponer a los compañeros el trabajo.

ANEXO 30

Guía para la tarea en casa

1. Diseñar una clase para su asignatura con la técnica del Trabajo por Contrato.
2. Diseñar el Trabajo por Contrato para esa clase.
3. Emitir su comentario personal sobre el trabajo realizado.

PRUEBA FINAL

Nombre.....**Fecha**.....

Diseñado por: Dra. Martha Guerrero N.

Instrucciones: Lea detenidamente cada uno de los aspectos que se le solicita y proceda a contestar en forma individual.

Dispone de sesenta minutos para desarrollar esta evaluación.

La calificación es sobre 10 puntos.

1. Elabore un cuadro resumen de las etapas del desarrollo cognitivo de Piaget. (3 pts)

2. Escriba tres sugerencias para mejorar el clima en el aula (1,5 pts)

.....
.....
.....
.....

3. Indique unas tres características de la inteligencia visual- espacial(1,5 pts)

.....
.....
.....

4. Explique brevemente la evolución que ha sufrido en el tiempo el término “inclusión” (2 pts)

.....
.....
.....

5. Plantee dos actividades que se pueden incluir en un trabajo por contrato (2 pts)

.....
.....
.....

Firma