



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica De Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio  
realizado en el Colegio Técnico “José Ríofrío Samaniego”, del cantón  
Pucará, provincia del Azuay, período 2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**Autor:** Llivichuzca Guapisaca, Fabiola Soledad, Lcda.

**Directora:** Buele Maldonado, Mariana Angelita, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magister.

Mariana Angelita Buele Maldonado.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Técnico "José Riofrio Samaniego", del cantón Pucará, provincia del Azuay, período 2012-2013" realizado por Llivichuzca Guapisaca Fabiola Soledad, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013.

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Llivichuzca Guapisaca Fabiola Soledad, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Técnico José Riofrio Samaniego, del cantón Pucará, provincia del Azuay, período 2012 – 2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mariana Angelita Buele Maldonado, directora del presente; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

**Autora:** Llivichuzca Guapisaca Fabiola Soledad.

**Cédula:** 010519494-8

## **DEDICATORIA**

Dedico con todo cariño este trabajo a mis padres, hermanas, amigas y a mí hermano, quienes me estuvieron apoyando constantemente en cada una de las etapas de mi estudio, para que culminara con éxito mi carrera.

Fabiola Soledad

## **AGRADECIMIENTO**

Mediante el presente trabajo agradezco a Dios, por haberme iluminado día a día. Luego, a mis padres, amigas, personal docente del Colegio José Riófrío, e instituciones que me ayudaron para concluir con mucha felicidad mi trabajo de fin de maestría.

Fabiola Soledad

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	PÁGINAS
CARÁTULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	5
1.1. Necesidades de formación	6
1.1.1. Concepto	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman, de D'hainaut, de Cox y deductivo)	11
1.2. Análisis de las necesidades de formación	13
1.2.1. Análisis organizacional	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	13
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	15
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	16
1.2.1.4. Liderazgo educativo	18
1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano	20
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI –Plan decenal)	23
1.2.2. Análisis de la persona	25
1.2.2.1. Formación profesional	26
1.2.2.1.1. Formación inicial	26
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	27
1.2.2.1.3. Formación técnica	28
1.2.2.1.4. Formación continua	29
1.2.2.1.5. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	31

1.2.2.1.6. Tipos de formación que debe tener un profesional.	32
1.2.2.1.7. Características de un buen docente	33
1.2.2.1.8 Profesionalización de la enseñanza	34
1.2.2.1.9 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	36
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	36
1.2.3.1 La función del gestor educativo	37
1.2.3.2 La función del docente	39
1.2.3.3 La función del entorno familiar	40
1.2.3.4 La función del estudiante	42
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	43
1.3 Cursos de formación	45
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	45
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	45
1.3.3 Diseño, planificación y recursos formativos	46
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	46
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	47
2.1 Contexto	48
2.2 Participantes	51
2.3 Diseño y métodos de investigación	57
2.3.1 Diseño de la investigación	57
2.3.2 Métodos de la investigación	57
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	58
2.4.1 Técnicas de investigación	58
2.4.2 Instrumentos de investigación	58
2.5 Recursos	58
2.5.1 Talento humano	59
2.5.2 Materiales	59
2.5.3 Económicos	59
2.6 Procedimiento	59
CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
3.1 Necesidades formativas	62
3.2 Análisis de la formación	66
3.2.1 La persona en el contexto informativo.	66
3.2.2 La organización y la formación	70
3.2.3 La tarea educativa	72
3.3 Los cursos de formación	82

CAPÍTULO 4. CURSO DE CAPACITACIÓN DOCENTE.	99
4.1 Tema del curso	100
4.2 Modalidad de estudio	100
4.3 Objetivo	100
4.4 Dirigido a:	100
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	100
4.4.2 Requisitos técnicos que deben tener los destinatarios	100
4.5 Breve descripción del curso	100
4.5.1 Contenidos del curso	101
4.5.2 Desglose de contenidos de curso	101
4.5.3 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso	134
4.5.4 Metodología	135
4.5.5 Evaluación	135
4.6 Duración del curso	136
4.7 Cronograma de actividades	137
4.8 Costo del curso de capacitación docente	138
4.9 Certificación	138
4.10 Bibliografía	138
CONCLUSIONES	139
RECOMENDACIONES	141
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	143
ANEXOS	145



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se concretó en el Colegio Técnico José Riofrio Samaniego, del cantón Pucará, provincia del Azuay, durante el período 2012-2013. Participaron en este proceso 15 docentes de la institución. El objetivo alcanzado estuvo encaminado a realizar el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, que se logró con la correspondiente fundamentación teórica, su diagnóstico y evaluación. Los resultados obtenidos condujeron a planificar un curso de formación sobre estrategias de aprendizaje activo. La investigación se contextualiza en el marco de los requerimientos actuales del sistema educativo ecuatoriano. Es de tipo cualitativa puesto que ha posibilitado analizar la realidad para facilitar un estudio extensivo sobre una muestra representativa de sujetos. También es cuantitativa debido a que condujo a la comprensión global del problema; se basa en muestras reducidas de sujetos seleccionados por métodos no probabilísticos. Se ha recurrido a los métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo, estadístico y hermenéutico. La información se recogió por medio de encuestas aplicadas a los docentes. Se establece que los docentes tienen gran interés por realizar estudios de cuarto nivel.

**PALABRAS CLAVE:** Análisis, necesidad, formación, estrategias, aprendizaje.

## **ABSTRACT**

This research work was materialized in the college technical Joseph Riofrio Samaniego, of the Pucará canton, province of Azuay, during the period 2012-2013. 15 Teachers of the institution participated in this process. The objective reached was aimed at the analysis of the training needs of teachers in high school, which was achieved with the corresponding theoretical foundation, its diagnosis and evaluation. The results led to plan a training course on active learning strategies. Research is contextualized within the framework of the current requirements of the Ecuadorian education system. It is since qualitative kind that has made it possible to analyze the reality to facilitate an extensive study on a representative sample of subjects. It is also quantitative since it led to the global understanding of the problem; It is based on small samples of subjects selected by methods not probabilistic. It has resorted to analytical, synthetic, inductive, deductive, statistical and hermeneutic methods. The information was collected through surveys applied to teachers. Stipulates that teachers are great interest in studies of fourth level.

**KEY WORDS:** Analysis, need, training, strategies, learning.

## INTRODUCCIÓN

Con la vigencia de la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica y la aplicación del Bachillerato General Unificado, los requerimientos de la formación y capacitación de los maestros tienen que modificarse para adaptarse a los nuevos retos que se deben afrontar en el ejercicio de la función docente.

Por otra parte, la vigencia de un nuevo marco legal y reglamentario, a través de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, reclama cambios profundos en la mentalidad y forma de actuar de los profesionales de la educación, razón por la cual el currículo de su formación inicial y los procesos de formación continua deberían ser reorientados.

En este contexto de la realidad en la que se desarrollan las actividades del Sistema Educativo, la Universidad Técnica Particular de Loja se ha interesado en realizar una investigación, a nivel nacional, sobre las necesidades de la formación profesional de los docentes, ejecutado en el Colegio Fiscal “José Riofrío Samaniego” de la parroquia y cantón Pucará, provincia del Azuay.

La investigación realizada se encuentra estructurada en cuatro capítulos. El primero trata sobre el marco teórico, cuyos contenidos se han desarrollado para sustentar y respaldar el trabajo de campo. Los temas generales estudiados en esta parte del trabajo son: necesidades de formación, análisis de las necesidades de formación y los cursos de formación. En el segundo capítulo se trata sobre la metodología, dentro de la cual se presenta el contexto, los participantes, el diseño, los métodos, las técnicas, instrumentos y los recursos utilizados. El tercer capítulo se refiere al diagnóstico, análisis y discusión de resultados, sobre las necesidades de formación, análisis de la formación profesional de los docentes y los cursos relacionados con este aspecto. En el capítulo cuarto consta el curso de capacitación docente sobre estrategias del trabajo activo, surgido de los datos recogidos mediante encuestas aplicadas. Termina el trabajo con las conclusiones y recomendaciones.

Los resultados de la investigación desarrollada pueden servir para que los docentes del colegio realicen un proceso de autoevaluación sobre su realidad; la institución los puede usar con fines de mejora y para que, a partir de las inquietudes, intereses y criterios de los docentes, se planifiquen y ejecuten procesos de capacitación y asesoramiento sobre las principales debilidades encontradas, de manera especial en aquellas que se relacionan con la planificación, ejecución y evaluación del currículo.

El estudio ejecutado ha permitido alcanzar tanto el objetivo general como los objetivos específicos de la investigación.

El objetivo general dirigido a analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio investigado, ha sido logrado a través del logro de los objetivos específicos.

Primer objetivo específico. Fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del bachillerato. En este caso, se han identificado los intereses, criterios, preferencias, inquietudes, y requerimientos de capacitación de los docentes del colegio.

Segundo objetivo específico. Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Dentro de este contexto, los resultados de la investigación permiten establecer el nivel de formación de los maestros, así como las preferencias, temas, horarios, días, y otros aspectos relacionados con los procesos de capacitación que han realizado y pretenden realizar los maestros del colegio.

Tercer objetivo específico. Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, por tal motivo se ha diseñado el curso sobre “Capacitación docente sobre estrategias educativas para el aprendizaje activo”, con la finalidad de desarrollar destrezas que favorezcan cada una de las competencias en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En lo que se refiere a la factibilidad para la investigación se debe indicar que se han encontrado dificultades en el proceso, debido principalmente a la falta de colaboración de algunos compañeros maestros que no llenaron pronto las encuestas, lo que ha dificultado realizar la tabulación de los resultados. Sin embargo, con paciencia y perseverancia se han salvado estos pequeños obstáculos y finalmente se ha logrado elaborar el presente informe. Por lo demás es digno de resaltar el valioso aporte y colaboración brindada tanto por los directivos como por los demás maestros de la institución, que supieron ofrecer todo su apoyo para que este trabajo culmine con éxito, para todos ellos el reconocimiento sincero.

Se trata de un trabajo cualitativo-cuantitativo, que ha permitido analizar y explicar el objeto de estudio, a partir de la información recogida mediante instrumentos de investigación que fueron aplicados al directivo y docentes de la institución.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Necesidades de formación

Se establece que el concepto de necesidad de formación puede ser considerado amplio, según el campo de acción del que se puede tratar. Así por ejemplo hay necesidades de formación de los artesanos, de los médicos, de los abogados, de distintos sectores de desempeño profesional y laboral.

Con la finalidad de esclarecer lo antes señalado, a continuación se va a contextualizar el concepto de necesidad de formación, que para el contexto del presente trabajo debe ser entendido como el conjunto de requerimientos que tienen los profesionales de la educación que trabajan como docentes del bachillerato.

### 1.1.1 Concepto

Necesidad. Del latín *necessitas*, significa impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido. Carencia de las cosas que son menester para conservar la vida. (Diccionario Dursvan, 2010)

Formación. Del latín *formatio*, significa acción y efecto de formar o formarse. (Diccionario Dursvan, 2010).

Tejedor, citado por González (2011) señala que el concepto de necesidad se relaciona con la divergencia que se presenta entre una situación corriente y otra que es deseada, de desarrollo educacional, con énfasis en el adecuado impulso práctico que puede ser mejorable en términos temporales como resultado de un estudio sistemático.

Por su parte, González (2011) indica que la formación docente debe ser entendida como un proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.

De los significados y criterios presentados se desprende que la necesidad de formación puede ser definida como el impulso necesario que tienen los seres humanos para formarse intelectualmente, con la finalidad de desempeñar de manera eficiente un rol en la sociedad.

Para el contexto del presente trabajo, podría señalarse, entonces, que las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se refieren a las situaciones deseadas para su formación como profesionales de la educación, que les permita desenvolverse profesionalmente, de manera adecuada y eficiente.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. (González, 2011).

Por lo señalado, se comprende que el proceso de formación docente no solo se produce en los institutos de formación profesional ni en la universidades, sino en el transcurso de la vida diaria y de su ejercicio profesional, donde debe enfrentar situaciones prácticas que por lo general no se encuentran en los libros, ni en el pensum de estudios, sino en las actividades que cotidianamente las debe realizar en el ejercicio de su rol.

### **1.1.2 Tipos de necesidades formativas**

En este caso se presenta una clasificación de la tipología de necesidades formativas de docentes, tratada por los siguientes autores:

Bradshaw (1972) y Gairín (1995), citados por Reyes (s.f.) distinguen cuatro tipos de necesidades formativas de los docentes.

- a. **Necesidades normativas.** Orientadas al establecimiento de los niveles teóricamente deseables de satisfacción de necesidades. Se relacionan a las carencias de un sujeto o grupo respecto a un criterio y se identifican con las necesidades del sistema. En el caso de la educación, estas necesidades se relaciona con el cumplimiento de leyes y reglamentos del sistema educativo.
- b. **Necesidades sentidas, percibidas o experimentadas.** Surgen de la percepción de cada persona o grupo de personas sobre determinadas carencias. Se originan

en apreciaciones subjetivas que se encuentran condicionadas por factores de índole psicológica y social. Responde a preguntas como: ¿Qué se desea?, ¿Qué hace falta?, ¿Qué se necesita? En lo que respecta a la formación docente, es lo que cada profesional de la educación siente y desea que puede hacer falta para alcanzar sus objetivos profesionales.

- c. **Necesidades expresadas o demandas.** Responden al tipo de función con respecto a un servicio o programa determinado. Se trata de satisfacer las expectativas de quienes se encuentran involucrados en el proceso de formación para la docencia.
- d. **Necesidad comparativa.** Surge de la comparación de las necesidades sentidas entre diferentes grupos o situaciones. En este caso, es lo que el docente en formación percibe como una necesidad, comparando su realidad con otra u otras. Esto se presenta comúnmente en el medio de la realidad ecuatoriana, por lo general se cree que todo lo que existe o viene del exterior es mejor de lo que se posee.

González (2011, en la obra de Fernández, 1992) identifica los siguientes grupos de necesidades:

- a. **Necesidades reales.** Se presentan cuando un individuo o grupo de individuos sienten, pero no pueden describir la necesidad como algo común que afecta a todos. También esta necesidad, en el campo de la formación docente, se puede presentar cuando los individuos desean algo más, sobre todo para destacarse en el mundo competitivo que en la actualidad se presenta. Esto podría permitir sacar ventaja sobre los demás y buscar mejores oportunidades laborales.
- b. **Necesidades sentidas.** Se presentan cuando el ser humano o la sociedad sienten pero no pueden describir la necesidad que tienen ya que les hace falta establecer los parámetros de lo que necesitan. En el campo de la formación docente, podrían también presentarse este tipo de necesidades en virtud de las expectativas del individuo. Tal vez al estar cursando algún tipo de estudios, el pensum que se desarrolla no responde a sus requerimientos y siente que algo más le hace falta.
- c. **Necesidades potenciales.** Se relacionan con los requerimientos que la sociedad ni siente ni puede describir, pero que en realidad existen. Estas necesidades son



reales o sentidas por otros grupos culturales de sociedades diferentes. En este caso, podría relacionarse la necesidad del neo profesional, relacionada con sus afanes de formación. Es probable que siempre esté buscando algo más y mejor para llegar a ser un buen profesional, mejor que los demás y conseguir mejores y mayores oportunidades de trabajo, o hacer y ocuparse en algo diferente a lo que hacen sus colegas.

### **1.1.3 Evaluación de necesidades formativas**

González (2011) señala que un programa de formación y desarrollo profesional del docente debe partir de las necesidades de las personas involucradas y que debe surgir de un diagnóstico, es decir de una evaluación de los intereses y requerimientos de quienes serán los beneficiarios del proceso.

González conceptualiza que la necesidad de formación profesional del docente debe considerar los siguientes aspectos:

- Es un proceso sistemático de recogida de información, no improvisado, necesitado de organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos. Es decir, sugiere una serie de características y acciones que se deben determinar para ejecutar un proceso de formación y desarrollo profesional.

Se considera muy acertado este conjunto de proposiciones que permitirían diseñar y ejecutar programas de formación que en realidad puedan responder a las expectativas y requerimientos de quienes serán sus beneficiarios. En la práctica, en el Ecuador, estos programas son impuestos por los poderes centrales, razón por la cual no responden al interés ni motivación de los docentes que acuden a estos eventos de manera obligada.

- Implica un juicio de valor que significa a su vez que nos basta recoger sistemáticamente la información, sino que ésta ha de valorarse, explicando su bondad.

De lo indicado se desprende que la información recogida en el proceso de investigación debe ser objetivamente valorada para que el proceso de formación y desarrollo profesional responda a las necesidades de sus beneficiarios.

- Orientado a la toma de decisiones. El proceso evaluativo ha de ser de utilidad, en este sentido se apunta a la toma de decisiones orientada a la mejora de la práctica.

Un programa de formación o desarrollo profesional debe considerar en toda su dimensión los resultados de la evaluación de los resultados de la investigación, los mismos que necesariamente lo direccionarán al mejoramiento de la práctica pedagógica. Caso contrario, no producirá los resultados esperados, el programa no será valorado por los participantes.

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

El estudio realizado por González (2011) sobre el diagnóstico de necesidades, como punto de partida de estrategias de formación docente, establece los siguientes aspectos:

- a. En lo que respecta a la utilización de metodologías de enseñanza se determina como una necesidad la falta de preparación para la dinamización de sesiones presenciales y el aumento de conocimientos sobre el trabajo en equipo y estudio dirigido.
- b. Con relación a la evaluación del aprendizaje, se establecen como dificultades: concepción de la evaluación como proceso, ya que las demandas se ubican en la evaluación sistemática.
- c. Sobre las tutorías se determina como necesidad la utilización de técnicas más útiles en el proceso de actuación tutorial, el dominio de los tipos y características de las tutorías.
- d. Sobre los conocimientos de psicología que son necesarios para la docencia, se presentan como necesidades las estrategias de intervención psicológica, los mecanismos de aprendizaje y cooperativo y el conocimiento de la personalidad de los estudiantes.
- e. En lo referente al uso de las TICs, se determinan como necesidades: uso de las tecnologías de la información como apoyo a la docencia presencial, al dominio de acciones formativas por medio de entornos de aprendizaje, al uso de este recurso en las tutorías.
- f. En cuanto se refiere a la práctica docente, se establece como necesidad: el dominio de técnicas para la innovación educativa, el uso de instrumentos e indicadores para la autoevaluación de la docencia y métodos de análisis de la actuación docente.

- g. También se establecen como necesidades de formación: el trabajo en equipo, la inteligencia emocional y el desarrollo de habilidades.

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

El modelo es un término que se origina en el idioma italiano, que significa arquetipo o punto de referencia para imitarlo o reproducirlo (Diccionario Dursvan, 2010). En este contexto será utilizado para la definición de los modelos de formación, que constituye parte fundamental del presente trabajo.

Gairín, (citando a Campanero, 1991), realiza una recopilación de modelos de análisis de necesidades, estos son:

El Modelo de Rosset que considera cuatro aspectos fundamentales:

- a. Situaciones desencadenantes que responde a preguntas como: ¿De dónde partimos?, ¿Hacia dónde vamos?
- b. Tipo e información que se busca, sea la optimista, la real, los sentimientos, las causas o las soluciones.
- c. Fuentes de información.
- d. Herramientas necesarias para la obtención de datos.

Se considera que este modelo es muy utilizado aunque estima, en muchos casos, que la excesiva dependencia de los expertos ajenos a la situación puede considerarse como un factor negativo.

González (2011) indica que el Kaufman considera en su modelo los siguientes aspectos:

- a. Identificación de las necesidades.
- b. Selección, entre las necesidades documentadas, de las que tengan suficiente prioridad para entrar en acción.
- c. Descripción detallada de los resultados o realizaciones que deben lograrse para cada necesidad seleccionada.
- d. Establecimiento de los requisitos para satisfacer cada necesidad, incluyendo especificaciones para eliminarla, mediante la solución del problema que se trata.

- e. Señalar una secuencia de resultados deseables que permitan satisfacer las necesidades identificadas.
- f. Determinación de posibles alternativas de estrategias e instrumentos para llenar los requisitos precisos que satisfagan cada necesidad, incluyendo una lista de las ventajas y desventajas de cada conjunto de estrategias e instrumentos.

En este caso se parte de un diagnóstico de las necesidades de formación y se sigue un proceso estratégico que permite visualizar resultados, estrategias e instrumentos necesarios para alcanzarlos. Es una secuencia que parte de la realidad y se proyecta al logro de metas basadas en las necesidades de los beneficiarios. Parece que este aspecto debe considerar toda institución interesada en el mejoramiento de la formación y mejoramiento de su personal.

De acuerdo con lo que sostiene Reyes, (s.f.), D'Hainaut en su modelo determina cinco dimensiones relacionadas con las necesidades formativas.

- a. Necesidades de las personas frente a las necesidades de los sistemas.
- b. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.
- c. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.
- d. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.
- e. Necesidades del sector en que se manifiestan.

Este modelo implica la realización de un diagnóstico de diferentes niveles de necesidades formativas. Se parte de lo individual y se proyecta hacia el sector externo de la persona, pero también se consideran las necesidades reales y aquellas que son sentidas pero que tal vez están ocultas en la mente de las personas.

**Modelo de Cox.** Gairín (1995) indica que Cox aplica el modelo de necesidades a la problemática comunitaria, elaborando una guía para la resolución de este tipo de problemas. Propone los siguientes aspectos:

- a. La institución.
- b. El profesional contratado para intervenir en el problema.
- c. Los problemas como se presentan para el profesional y para los implicados.
- d. Contexto social donde se presenta el problema.
- e. Características de las personas a quienes afecta el problema.
- f. Formulación y priorización de metas.
- g. Estrategias a utilizar.

- h. Tácticas para conseguir el éxito en las estrategias.
- i. Evaluación.
- j. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Este modelo se inicia con las necesidades de la institución y se proyecta al individuo. Sugiere también la realización de un diagnóstico que genera estrategias y líneas de acción para mejorar la gestión.

**Modelo deductivo.** Gairín, (1995), argumenta que el modelo utilizado por Kaufman, incluye los siguientes aspectos:

- a. Establecimiento de fines y objetivos; es decir, determinar lo que debería ser. En este caso, los expertos delimitan las dimensiones de funcionamiento adecuado y luego otros o los mismos definen las expectativas respecto a cada dimensión.
- b. Evaluación del nivel de funcionamiento actual. Es decir se trata de determinar lo que es. Se evalúa a partir de las dimensiones consideradas anteriormente.
- c. Identificar discrepancias entre lo que debería ser y lo que realmente es. Surgen así las necesidades que puedan priorizarse a partir del uso de los expertos.

En este modelo se parte del establecimiento de objetivos, se considera la realidad presente, se establecen distinciones entre la realidad contingente y la proyección al futuro a partir de lo cual se establecen las necesidades de formación.

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

### **1.2.1 Análisis organizacional**

Este aspecto se relaciona con la forma de organización de las instituciones educativas, del sistema educativos y de cómo se encuentran atendiendo a las necesidades de formación de los docentes. Se desarrollan los siguientes temas:

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

Para nadie es desconocido que la educación existe, que se encuentra presente en todos los ámbitos de la vida. Esta parte del trabajo se ha realizado en base a la experiencia que se tiene dentro del campo docente, donde se evidencia que la educación es una realidad que se proyecta al futuro. No se ha acudido a ninguna fuente bibliográfica para su concreción.

Por medio de la educación, los seres humanos se han superado y han enfrentado los retos que se le han presentado. Gran parte de lo que el ser humano es, se lo debe a la educación. La educación ilumina las inteligencias, moraliza a los ciudadanos, realiza en algún modo la igualdad de la que todos gozamos ante la ley. La educación hace posible la gobernabilidad de la sociedad y la naturaleza democrática, prepara al ciudadano para la vida, dándole la capacitación para el trabajo. Así se explica en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (2010).

Partiendo de este contexto, se diría que la educación se encuentra presente en todos los ámbitos de la vida; así, la madre enseña a sus hijos a caminar, hablar, alimentarse y aplicar normas de vida. El maestro enseña a sus alumnos los aspectos que se contemplan en el currículo. Los medios de información y comunicación enseñan sobre costumbres y formas de vida. Los ancianos enseñan a las nuevas generaciones los valores culturales que ellos vivieron para su conocimiento y conservación.

Pero, sin duda alguna, la educación como una realidad se evidencia con mayor claridad en la existencia de instituciones que se dedican a esta actividad. Existen escuelas, colegios y universidades que tienen como su actividad prioritaria a la educación, lo que permite establecer que la educación es una realidad y existe para que los seres humanos puedan prepararse enfrenten con seguridad los retos del futuro.

Si se considera que el mundo actual soporta un cambio vertiginoso en todos los aspectos, la proyección de la educación, como una realidad, está encaminada a preparar al hombre para que afronte esos cambios y se adapte a nuevas formas de trabajo, de relación con sus semejantes, de buscar el sustento para sí mismo y para su familia.

En este tiempo de reformas y cambios permanentes, los sistemas educativos de casi todos los países en desarrollo están sintiendo el proceso de cambio como un conjunto de experiencias nuevas que muchas veces resultan difíciles de adoptar, pero se las debe asumir.

La proyección que tiene la educación, como una realidad, es la de preparar a los seres humanos para que puedan enfrentar con seguridad los cambios que se producen en todas las esferas del convivir diario.

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

En el Ecuador, el Plan Decenal de Educación establece las metas que el Ministerio de Educación debe alcanzar a mediano y largo plazo.

El Plan Decenal de Educación (2006-2015) es un instrumento de gestión estratégica, que se ha diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Tiene como finalidad mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos. (Ministerio de Educación, 2006)

El Plan Decenal de Educación, es un documento de planificación estratégica que el Ministerio de Educación ha implementado para buscar el mejoramiento de la calidad de la educación. Constituye un mandato popular que no lo pueden eludir los gobiernos, pero que ha sido implementado a cuenta gotas.

Se espera que las metas planteadas sean tomadas en cuenta para encausar a la educación ecuatoriana por mejores senderos a fin de que sus actores y beneficiarios reciban del Estado lo que en realidad les pertenece.

El Plan Decenal de Educación es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que las políticas educativas sean profundizadas. Tiene como objetivo potenciar las capacidades existentes y propiciar la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado. (Ministerio de Educación, 2006)

Políticas del Plan Decenal.

El accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permitan interactuar en la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir y las distintas políticas del plan decenal aquí enunciadas:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB. (Ministerio de Educación, 2006)

El Plan Decenal de Educación hasta la presente fecha ha alcanzado muy pocos logros, debido a que ha faltado decisión política de los distintos gobiernos de turno, especialmente para la asignación de los recursos que se necesitan, para cubrir los costos y gastos de cada una de los lineamientos propuestos, por tal razón desde una perspectiva propia se puede notar que hasta el año 2015, no se dará un cumplimiento con lo propuesto, pero en si puede recalcar como un ejemplo visible la revalorización de la profesión docente, ya que si la comparamos con años anteriores la carrera educativa era considerada como una de las ultimas opciones de las bachilleres para prepararse para el futuro.

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

Por la experiencia profesional docente, se podría asegurar e indicar que los recursos institucionales que son necesarios para la actividad educativa son los siguientes:

**Recursos humanos.** Dentro de este campo se encuentran los directivos, docentes y personal de apoyo para las instituciones educativas. Los directivos son quienes se encargan de la gestión administrativa y técnica de la institución. Los docentes concretan el currículo en las aulas. El personal de apoyo trabaja en los distintos espacios de la institución para que ésta pueda desarrollar sus actividades de manera normal. En la realidad de la educación actual, la mayoría de instituciones educativas



no disponen de los recursos indicados, apenas cuenta con los docentes que deben hacer milagros para ejecutar su trabajo en condiciones muy precarias. (Cazorla, 2005).

**Recursos económicos.** Por mandato de la Ley y los reglamentos, las instituciones educativas están prohibidas de solicitar la colaboración económica a los padres de familia; a cambio de esto reciben una asignación presupuestaria del Estado que no llega a tiempo y tampoco cubre las necesidades más urgentes. Ante esta realidad, muchas instituciones educativas, especialmente en el medio rural, sobreviven con la justas, con lo que se va acentuando la inequidad y la injusticia. Por lo indicado, se afirma que los recursos económicos son necesarios para que la institución educativa trabaje de manera normal y atienda oportunamente a sus necesidades. Lastimosamente esto no ocurre en la realidad.

**Infraestructura.** Este es un componente de primerísima importancia dentro del campo educativo. Una institución debe poseer una edificación adecuada a los requerimientos de la pedagogía y la sociedad actual. Con ella se puede garantizar el mejoramiento de la calidad de la educación. Pero, lamentablemente, en la realidad de la mayoría de establecimientos educativos, esto también es una quimera. La infraestructura carece de todo y en la mayoría de casos, apenas se cuenta con aulas que se encuentran en mal estado, por lo que resultan poco apropiadas para el desarrollo normal de las actividades educativas.

**Equipamiento.** Este es un aspecto que resulta muy necesario a la hora de determinar la calidad del servicio educativo que la institución ofrece a la comunidad. Debería ser de buena calidad y suficiente para que tanto los docentes como los estudiantes desarrollen sus actividades de manera eficiente. Si la infraestructura educativa está en mal estado y escasa, se puede afirmar idéntica situación la de su equipamiento. En el contexto ecuatoriano hay escuelas que carecen de todo, razón por la que resulta complicado para los docentes desarrollar procesos didácticos orientados al mejoramiento de la educación.

De todo lo expuesto es posible demostrar que muchos de los establecimientos educativos, en especial de las zonas rurales son los que más problemas tienen, debido a la falta de presupuesto, ya que si consideramos la realidad de nuestra educación, los presupuestos para los establecimientos son de acuerdo al número de estudiantes, he ahí el problema que genera todas las dificultades para el aprendizaje, como bien se manifestó, en los lugares muy lejanos trabaja un docente con los seis

años de educación básica, está problemática conlleva a que el docente al concluir el año lectivo no haya cumplido con el programa educativo, es así pues que los estudiantes tienen problemas de aprendizaje, año tras año.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo**

El Ministerio de Educación (1996) indica que el liderazgo es un proceso a través del cual una persona, el líder, asegura la cooperación de otros para alcanzar los objetivos en una situación particular. Se debe considerar al liderazgo como el conjunto de acciones que ayudan a determinar las metas del grupo, crear estrategias para su consecución, sin descuidar el mejoramiento de localidad de las interacciones entre los miembros y en un desarrollo de la cohesión grupal.

Morán (1996) señala que el liderazgo, como actuación propia del líder, supone un intento por descubrir una serie de relaciones entre las personas de una organización o institución.

Esto significa que dentro de una institución educativa puede encontrarse diferentes ámbitos e liderazgo, ya que estos van de acuerdo a la función que tenga cada persona dentro de la institución y qué liderazgo va a mantener de acuerdo a su personalidad.

El liderazgo es la cualidad que permite dirigir y llevar el rumbo de una institución o de una empresa, por tal motivo el líder debe ser una persona con distintas cualidades, habilidades y competencias. Las personas con liderazgo son personas que saben ver un poco el transcurso de futuros acontecimientos, se los imaginan y trazan mentalmente un correcto camino a seguir para llegar a objetivos con éxito. (Morán, 1996).

Se desprende que el liderazgo permite visualizar más allá de lo que los ojos pueden mirar, para el efecto, quien ejerce esta función, debe poseer cualidades especiales que le permitan direccionar el rumbo de su organización hacia horizontes seguros, es decir al logro de sus objetivos y metas.

#### **Tipos de liderazgo.**

Sin perjuicio de la participación socio-política que en la gestión de un centro educativo corresponda al consejo escolar y de la participación técnico-profesional, que con

carácter general se encomienda al equipo directivo, un centro educativo debe contar con la presencia de un liderazgo activo y personalizado, identificado con su director. En este contexto, se pueden citar los siguientes tipos de liderazgo:

- **Liderazgo carismático.** En este caso el director de la institución educativa es una persona cuyo atractivo personal-profesional determina que otras personas se sientan a gusto a su lado porque les brinda seguridad y confianza.
- **Liderazgo autoritario.** El líder autoritario da órdenes. Espera una obediencia inmediata, exacta y sin cuestionamiento alguno. Evita el diálogo y no permite que se le pida explicación acerca de sus órdenes. (Anello y de Hernández, 2000).

Este tipo de líder, por lo general se encuentra en las instituciones educativas cuyos directivos vienen desempeñando esas funciones de por vida. Se han acostumbrado a dar órdenes, tomar decisiones por su propia cuenta, sin dar explicaciones a nadie. Tampoco acostumbra a rendir cuentas de lo que hace.

- **Liderazgo paternalista.** La persona que ejerce este tipo de liderazgo puede sinceramente desear el bienestar del grupo y estar motivado por un verdadero sentimiento de cariño hacia sus miembros. Los cuida, los protege, quita todo los obstáculos de su camino, hace cosas para ellos y resuelve todo. (Anello y de Hernández, 2000).

También este tipo de liderazgo se puede encontrar en las instituciones educativas. Hay directivos que lo hacen todo, sin involucrar a los demás, demostrando con ello su afecto y consideración. Pero no se dan cuenta que limitan la posibilidades que los miembros del grupo deben tener para desarrollar sus capacidades.

- **Liderazgo manipulador.** En este tipo de liderazgo, la persona que ejerce esta función, aparenta pensar en el bienestar de los demás, para esconder sus verdaderos motivos e intereses personales. (Anello y de Hernández, 2000).

Este tipo de líderes se encuentran, por lo general, en los grupos políticos, no cabe duda de que también están en algunas instituciones educativas. Hay directivos que de manera negativa y solapada realizan actividades que aparentemente pueden beneficiar a la institución y a sus miembros, sin embargo, por debajo de la mesa, circulan actos que van en su beneficio personal y que por ser ocultos, en muchas

casos van contra la moral, haciendo así que la persona pierda su confianza y credibilidad ante la sociedad.

Si bien es cierto hay un mínimo grupo de directivos que consideran este tipo de liderazgo, que es muy malo debido a que en sí, no solo perjudica a la persona que lo realiza, sino a todo el cuerpo docente y administrativo de la institución en la que labora, por tal motivo estas personas, con el paso del tiempo no tendrán una gran facilidad para interrelacionarse con las demás personas, ya que muchas de las veces estos actos se vuelven costumbre y hacen que las personas vivan en una dependencia total del problema adquirido.

- **Liderazgo democrático.** En este tipo de liderazgo se visualizan dos características: La elección democrática de quien ejerce el liderazgo y la calidad de su gestión. En este modelo de liderazgo, el líder es elegido de manera democrática, por lo tanto, está obligado a representar las ideas e intereses de quienes lo eligieron. Pero también estimula la participación, el libre intercambio y debate de ideas. (Anello y de Hernández, 2000).

Sin duda, alguna en los centros educativos el mejor liderazgo sería el democrático, considerando desde un punto de vista comparativo con los otros tipos de liderazgo expuestos, ya que su desempeño surge de la decisión de grupo humano que conforma la institución.

También es importante destacar que las decisiones que se toman son conocidas, analizadas y debatidas por el grupo humano. Sería muy conveniente que en todas las instituciones educativas exista este tipo de liderazgo, lo que garantizaría un trabajo coordinado y la dirección de la institución hacia el mejoramiento continuo en base a las decisiones tomadas por sus integrantes., como base para una educación de calidad que propicie el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias en cada uno de los estudiantes, las mismas que con el paso del tiempo, serán puestas en práctica por cada uno de los estudiantes en los distintos medios en los que se desenvuelven.

#### **1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano**

El Bachillerato General Unificado es un programa de estudios nuevo, implementado por el Ministerio de Educación, para ofrecer un mejor servicio educativo a los estudiantes que han terminado la Educación General Básica.

El Bachillerato General Unificado tiene tres objetivos: para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento y para continuar con sus estudios universitarios.

En este nivel de estudios, los alumnos deben trabajar y conocer las asignaturas centrales del tronco común, que les permite adquirir aprendizajes básicos considerados esenciales para su formación general.

Además del tronco común, los estudiantes tienen la opción de escoger entre dos alternativas, de acuerdo con sus intereses, ya sea el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

El Ministerio de Educación (2010) sostiene que el Bachillerato unificado es la única manera de garantizar equidad a todos los estudiantes ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones del futuro. Se afirma que la base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

De acuerdo con lo que sostiene el Ministerio de Educación (2010), se espera que el Ecuador cuente con bachilleres que sean capaces de:

- Pensar rigurosamente. Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- Comunicarse efectivamente. Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como un extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- Razonar numéricamente. Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática. Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

- Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural. Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- Actuar como ciudadano responsable. Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.
- Manejar sus emociones en la interrelación social. Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- Cuidar de su salud y bienestar personal. Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Emprender. Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- Aprender por el resto de su vida. Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

En conclusión, el Ministerio de Educación considera que todos los estudiantes que cursen los estudios de Bachillerato, puedan desarrollar destrezas y capacidades que les permita optar por dos opciones: continuar sus estudios en la Universidad o incluirse en el mundo del trabajo. Pero no se pretende solamente la formación académica con excelencia, sino también la formación humana para que los jóvenes y

señoritas que terminan este nivel de estudios sean buenos ciudadanos, útiles para sus familias y la comunidad, por tal razón es un proceso personal, permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de todas las capacidades humanas, lo que les hacen seres únicos e insustituibles en nuestra sociedad.

#### **1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI, Reglamento a la LOEI, Plan decenal)**

El Art. 28 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (2011) dispone que el Bachillerato en el nivel educativo con el que termina el Sistema Nacional de Educación que es obligatorio. Tiene una duración de tres años.

Para ingresar al Bachillerato, los estudiantes deben cumplir como requisito haber culminado la Educación General Básica. Al finalizar, los estudiantes obtienen el título de bachiller.

Mediante el Artículo 29 el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas.

En tanto que el Artículo 30 señala que durante los tres años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en primer curso, treinta y cinco períodos académicos semanales en segundo curso, y veinte períodos académicos semanales en tercer curso.

Con el Artículo 31 se dispone que las instituciones educativas que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tengan un mínimo de cinco horas, por cada uno de los tres años de Bachillerato, en las que pueden incluir asignaturas que consideren pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional.

Mientras tanto que el Artículo 32 ordena que en tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de quince horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes, de acuerdo a la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

El Artículo 33 determina que los estudiantes que aprueben el primero o el segundo

curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente. Sin embargo, los estudiantes que se encuentren inscritos en Bachillerato en Ciencias no pueden cambiar su opción de estudios a Bachillerato Técnico. En lo demás, deben regirse por la normativa que expida la Autoridad Educativa Nacional.

Estas son, entre otras, algunas reformas que el Ministerio de Educación ha implementado con relación al Bachillerato, que todos los estudiantes las deben cumplir. Se trata de tres años de estudios con mallas curriculares unificadas y obligatorias, debiendo determinarse la especialización en el tercer año, en el cual se puede optar por el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. Se trata de una nueva propuesta que la ley ha dispuesto, que se encuentra en pleno proceso de implementación. Sin embargo, en la actualidad, los estudiantes se encuentran cursando el segundo año de bachillerato y en el año que se avecina, recién tomarán la especialidad. Entonces se verán las ventajas o desventajas de esta nueva propuesta de estudios.

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

Es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

La tercera política del Plan Decenal se refiere al incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

Tiene como objetivo formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.



Debe ejecutarse a través de dos líneas de acción:

- a. Construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior del sistema hispano bilingüe.
- b. Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

Según lo sostiene el Ministerio de Educación (2010), los logros alcanzados hasta el año 2012, son los siguientes:

- a. Nuevo perfil y definición del nuevo currículo del bachiller ecuatoriano.
- b. Consolidación de la Reforma de la Educación Técnica.
- c. Investigación, sistematización y producción de materiales educativos en lenguas indígenas.
- d. Dotación a los planteles de educación media y bachillerato con equipos de cómputo, laboratorios, bibliotecas, sistemas informáticos y virtuales.

Con lo indicado se expresa que el Gobierno del Ecuador, en acatamiento del Plan Decenal de Educación, hasta la presente fecha ha alcanzado algunos logros, es decir, el Plan no ha quedado solamente en papeles, sino que se ha transformado en acciones, aunque todavía queda mucho por hacerse, como: lograr la universalización del bachillerato, implementar las instituciones educativas que trabajan con este nivel de estudios, equiparlas con los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios, ya que la finalidad del Ministerio es mejorar la calidad de la educación basándose en los distintos estándares de calidad que favorecen el desarrollo y desempeño de las habilidades y destrezas de los estudiantes.

### **1.2.2 Análisis de la persona**

En este apartado del trabajo se analiza el componente de la formación profesional del maestro, desde sus inicios hasta cuándo se encuentra ejerciendo sus funciones en cualquier segmento del sistema educativo.

### **1.2.2.1 Formación profesional**

La formación profesional se refiere a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral, que prepara al ser humano para que ejerza su respectiva función. (Microsoft Encarta 2008)

La formación profesional abarca varios campos del conocimiento y de la actividad económica, que se preocupa de la educación y capacitación de las personas para el ejercicio acertado de una profesión. Dentro de este campo, se encuentran ubicados los diversos segmentos del quehacer económico y social que los seres humanos realizan para poder sobrevivir. Sin duda que para poder enfrentar los retos de una actividad, el ser humano debe estar preparado y muchos más en este tiempo actual que la sociedad y la actividad cultural y económica se encuentra enfrentando cambios vertiginosos en todos los ámbitos. En este contexto se ubican también los profesionales de la educación, que constituyen la parte medular del presente trabajo.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

En lo que se refiere a los profesionales de la educación, la formación inicial se relaciona con todo el proceso de aprendizaje que el nuevo maestro debe realizar y superar. Este periodo se realiza, en el Ecuador, en los Institutos Superiores Pedagógicos y en las universidades. (Chavarría Olarte, Marcela 2004)

Por la experiencia vivida se puede asegurar que el proceso de formación inicial de los profesores es relativamente corto comparado con otros campos del trabajo.

La formación inicial en el Ecuador, hasta la presente fecha, se ha realizado en tres años en los institutos pedagógicos. En este tiempo, el estudiante debe aprobar una amplia malla curricular que se relaciona con el ejercicio futuro de su trabajo. Para conseguir este propósito debe asistir a clases regularmente, estudiar y hacer las tareas que los profesores disponen.

Además de asistir a clases, mientras va desarrollándose el proceso formativo, los nuevos docentes, poco a poco y de manera planificada, va insertándose en el campo de la práctica, primero observando el trabajo de otros docentes más experimentados y luego realizando las prácticas.

Para poder ejercer sus funciones, como un profesional de la educación, por mandato legal y reglamentario, el nuevo docente debe sujetarse a un año de trabajo en el

sector rural, donde debe poner en práctica las competencias profesionales desarrolladas en su proceso de formación inicial y luego de terminarlo y aprobarlo, por fin queda habilitado para ejercer sus funciones como profesional de la educación.

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

Desde hace un par de décadas la formación docente inicial y el desarrollo profesional continuo han sido ubicados como elementos centrales de los diagnósticos educativos, foco privilegiado de intervención de las políticas de reforma y de las estrategias destinadas a la elevación de la calidad. La mayoría de los programas de mejora de los sistemas educativos de América Latina, han incluido iniciativas específicas destinadas a fortalecer las competencias y la profesionalidad de los futuros docentes y de los que se encuentran en actividad. (Vezub, 2007).

Si bien es verdad que los criterios indicados en líneas anteriores se refieren, en general, a la realidad de Latinoamérica, no es menos cierto que también se relacionan en gran medida con lo que ocurre en el Ecuador, donde, desde el año de 1996, ya se implantó la Reforma Curricular que terminó y en base a la cual se está aplicando el la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, teniendo como uno de los ejes centrales de este proceso de reforma, el fortalecimiento de la formación inicial de los docentes y la actualización de aquellos que se encuentran en funciones.

Con la finalidad de fortalecer el ámbito de la formación inicial y de los docentes en funciones, el Gobierno de turno del Ecuador se encuentra empeñado en crear la Universidad Pedagógica, como la institución responsable de este aspecto.

Vezub (2007) señala que los docentes no son los responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Señala que para poder cumplir con su tarea es necesario implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales, revisar los sistemas de formación así como las matrices fundantes del oficio a la luz de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea.

De esto se desprende que los docentes, siendo considerados como los protagonistas principales de la educación, no son los únicos responsables de sus resultados y

calidad, ya que en ello intervienen otros factores que se encuentran fuera de su alcance como la formación continua, el mejoramiento de sus condiciones laborales y la revisión de los sistemas de formación. Si bien estos asuntos se encuentran en los discursos políticos y en los papeles, no cabe duda de que para concretarlos en realidades se requiere de tiempo, recursos y decisiones políticas que favorezcan de una u otra manera al sistema educativo que tanto se anhela para así lograr un sistema educativo de calidad.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

Este aspecto corresponde al Bachillerato Técnico, que es el máximo nivel de estudios de la educación formal, que se encuentra bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación.

El Bachillerato constituye una instancia con identidad propia que rebasa la sola visión de la continuidad de la educación básica y la visión de preparatoria para la educación superior, ya que fija los propósitos, planificaciones y acciones propias frente a los derechos de la educación de jóvenes y adultos.

La capacitación a directivos y docentes de este nivel estará orientada a mejorar los procesos de gestión pedagógicos, para la transferencia de conocimientos y competencias en los educandos. (Ministerio de Educación, 2002).

Como lo indica el Ministerio de Educación, el Bachillerato constituye un nivel de estudios que prepara a los estudiantes en dos direcciones; para continuar sus estudios en la universidad o para integrarse al mundo del trabajo, en el caso de quienes han optado por una especialidad técnica.

En el escenario indicado, el Ministerio de Educación se ha preocupado por la formación técnica de los docentes que trabajan en este nivel de estudios, para lo cual ha diseñado un plan de capacitación direccionado a mejorar los procesos pedagógicos para la transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos, a fin de desarrollar capacidades y competencias en los educandos.

Se busca que los docentes de este nivel de estudios puedan desarrollar la práctica educativa aplicando procesos metodológicos que contribuyan al desarrollo de capacidades y competencias en función de la realidad socio-económica del país y del mundo. También de proyectar el quehacer educativo hacia el fortalecimiento de la

autoestima de los maestros, a la práctica permanente de los valores; de orientar la acción docente de acuerdo con los paradigmas educativos que la sociedad exige, generando procesos de autoaprendizaje y de diseñar y ejecutar proyectos educativos institucionales y de aula. (Ministerio de Educación, 2002).

Considerando que el Bachillerato es la etapa terminal de los estudios que realizan los jóvenes en la educación formal obligatoria, el Ministerio de Educación ha puesto énfasis en su fortalecimiento. Además de intentar preocuparse por su infraestructura y equipamiento, pretende también direccionar sus acciones al fortalecimiento del rol profesional de los docentes que trabajan en este nivel, para el efecto se encuentra diseñando un plan de capacitación docente que permita mejorar las competencias profesionales de los maestros para que puedan generar en sus aulas aprendizajes que sean verdaderamente significativos.

#### **1.2.2.1.4 Formación continua**

El Ministerio de Educación del Ecuador, en su estructura administrativa ha creado la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores denominado SÍPROFE, que de acuerdo con lo que señala este Ministerio, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. (Ministerio de Educación, 2010).

El programa indicado se ha creado como una estrategia de mejoramiento del perfil profesional de los maestros en funciones para que desempeñen de mejor manera su rol de educadores.

De acuerdo con esto, el programa SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el Sí Profe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características:

A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- a. Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.
- b. Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.
- c. Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo. (Ministerio de Educación, 2010).

Para ejecutar en la práctica el programa SIPROFE, el Ministerio de Educación ha realizado convenios con las universidades del país a fin de que estas instituciones se hagan cargo de la capacitación de los docentes, que servirá de mucho en cada una de las aulas escolares que permitirán el desarrollo correcto de destrezas con criterio de desempeño en los estudiantes.

Por la experiencia que se tiene en la participación de este proceso, se podría asegurar que la intención es muy buena, pero el proceso está fallando, debido a que, en la mayoría de los casos, los instructores de los cursos de capacitación profesional, no tienen el perfil de facilitadores.

La capacitación de los cursos y seminarios se limitan de manera exclusiva a desarrollar los temas de un módulo, que han sido elaborados por personas que desconocen sobre el sistema educativo ecuatoriano, por tal motivo este es un gran inconveniente ante una capacitación que propone el Ministerio, ya que luego se torna dificultoso la aplicación de lo aprendido en el salón de clases, debido a la poca adaptabilidad del tema con el medio en el que se trabaja.

Si bien es cierto cada uno de los procesos aprendidos deben ser impartidos en el aula con el propósito de fomentar nuevas estrategias que de una u otra forma buscan formar estudiantes capaces de trabajar con éxito en cada aula, sería muy provechoso si los cursos que imparte el SIPROFE, lo consideraran desde el punto de vista de las instituciones completas, pluridocentes e unidocentes, con el propósito de interrelacionar a cada uno de los facilitadores al nivel educativo, que se imparte actualmente.

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

Sin duda alguna, la calidad de la formación del profesorado incide de manera directa en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

En realidad esta es una verdad, ya que como bien sabemos la preparación de cada docente se refleja en el estudio de los estudiantes, es así como se va puliendo, formando y estructurando su personalidad, siempre y cuando que como docentes utilicemos cada una de las estrategias y metodologías que nos permitan interactuar en los distintos salones de clase, por tal razón la nueva educación se basa en una perspectiva constructivista que en si considera al estudiante como el protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje.

Un profesional de la educación que ha recibido buena formación, en su proceso inicial, estará mejor preparado que otro que no está en estas circunstancias.

En virtud de la experiencia que se tiene en el ejercicio de la función docente, podría asegurarse que hay docentes que desempeñan muy bien su trabajo y al ingresar al campo laboral demuestran muchas competencias profesionales, es decir se encuentran bien preparados.

Pero también se ha observado que existen docentes que no demuestran las competencias profesionales que la actividad requiere. En algunos casos, son poco creativos, indiferentes, renuentes a los cambios, rebeldes sin causa, opuestos a todo y poco comprometidos con el trabajo.

Como conclusión se establece que la calidad de la formación inicial recibida por los profesionales de la educación incide de manera directa en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los alumnos, debido a que cada uno de los elementos considerados en la preparación de los docentes, es indispensable para su desenvolvimiento diario, ya que todo lo que se aprende debe ser puesto en práctica, con la finalidad de tener que una educación de calidad y calidez la obtendremos si el gobierno considerara desde el tipo de formación que se imparte en cada uno de los centros de preparación docente.

### 1.2.2.1.6 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación

Avalos (2006) propone un esquema de tareas y condiciones requeridas para la formación docente inicial y continúa, estas son las siguientes:

**Profundidad cognitiva.** Direccionado al desarrollo de competencias para la comprensión, a seguir aprendiendo, a buscar, interpretar y elaborar información. Para esto, la autora propone crear oportunidades de desarrollar habilidades cognitivas de alto nivel, meta cognición, reconocimiento de inteligencias múltiples, y desempeños de comprensión.

**Creatividad.** Con esto se persigue desarrollar competencias para imaginar otros escenarios posibles. Los medios informativos para conseguir lo indicado son las estrategias que inviten a diseñar situaciones de aprendizaje diferentes, enfoques constructivistas, uso de recursos tecnológicos.

**Flexibilidad.** Este tipo de tareas busca el desarrollo de competencias profesionales que permita percibir las situaciones profesionales la necesidad del cambio y tener la capacidad de cambiar. Los medios informativos para conseguir estos objetivos son las estrategias de formación docente que produzcan disonancia cognitiva y estimulen respuestas flexibles.

**Manejo emocional.** A través de este componente se pretende desarrollar competencias relacionadas con la expresión de emociones, “sentir” el trabajo; comunicarse con lenguajes no cognitivos. Para el efecto se usan como medios informativos los talleres de desarrollo personal, reflexión sobre la identidad profesional e inteligencia emocional.

**Resolución de problemas.** Dentro de este campo, se trata de desarrollar competencias para diagnosticar y proponer alternativas, ponerlas en práctica y verificar sus efectos. Para su desarrollo propone como estrategias, el estudio de casos, la observación y trabajo en el aula frente a situaciones de diversidad o conflicto y enfoques constructivistas de investigación-acción.

**Confianza profesional.** Esto se relaciona con el desarrollo de competencias sobre la valoración y confianza en sí mismo y en los demás. Para conseguirlo, se plantea como medios informativos la realización de talleres de desarrollo personal y reflexión sobre identidad personal.



**Disposición al riesgo.** Dentro de este campo se trata el desarrollo de competencias que permitan al docente atreverse a probar nuevas estrategias, a cambiar su habitual modo de trabajar y adoptar ideas distintas. Para su concreción se propone aplicar estrategias que obliguen a jugarse la posibilidad de obtener resultados adversos.

**Mejoramiento continuo.** Propicia una actualización permanente de contenidos y competencias que permitan comprender que el docente está siempre en la senda de comprometerse con nuevos aprendizajes, con la finalidad de adoptar un modelo de calidad que siempre aporte al educando lo más nuevo y lo mejor, para encauzarlo a convertirse en un forjador del futuro, por tal motivo para conseguir este aspecto, se recomienda la supervisión formativa, la realización de mentorías para principiantes, la creación de oportunidades de mejoramiento post-evaluación y la reflexión sobre las prácticas por medio de portafolios, elementos importantes que se deben considerar para lograr una educación de calidad .

Por la experiencia vivida en el campo de la función docente, se considera que el conjunto de tareas que propone la autora, a pesar de corresponder a otro contexto diferente a la realidad ecuatoriana, son válidas y podrían adaptarse a la educación del Ecuador ya que trata sobre aspectos que podrían fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes y el rol de aquellos que se encuentran en funciones. Sin embargo, se considera que todo intento de mejora sería conveniente aplicarlo partiendo de la realización de un diagnóstico de necesidades reales de quienes se encuentran involucrados directamente en las dos situaciones, es decir en el proceso de formación inicial y en el ejercicio docente. Esto daría mejores resultados que la implementación de cambios sugeridos por técnicos de escritorio, provenientes del exterior, que desconocen el contexto y la situación real, pero son contratados por las altas autoridades del ramo, como ocurre en el Ecuador y de esta manera no se puede partir desde un punto de vista de la realidad en la que vivimos.

#### **1.2.2.1.7 Características de un buen docente**

El docente, como responsable de la educación de los estudiantes, debe poseer un perfil profesional muy elevado que le permita ejercer sus funciones de manera eficaz. Según lo señala la Universidad de México (s.f.) las características de los maestros más eficaces son las siguientes:

**Poseer una mente abierta.** Tomando en cuenta que el aprendizaje y la adaptación constituyen las dos partes más importantes del buen maestro, se debe considerar que

cada día esta experiencia traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que del maestro debe ser capaz de adaptarse y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos.

**Flexibilidad y paciencia.** La actitud flexible y paciente de maestro es importante no sólo para tener un nivel estable de estrés, sino también para poder controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a su cargo.

**Dedicación.** La profesión docente implica dedicación, por lo que es necesario que el maestro siempre deba preocuparse de aprender nuevas habilidades, adquirir nuevos conocimientos para estar actualizado. Para conseguirlo debe asistir permanentemente a cursos y seminarios de capacitación y actualización sobre temas inherentes a sus funciones.

**Actitud positiva.** La actitud positiva ayudará al profesor a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversas situaciones problemáticas que pueden expresar o tener tanto los estudiantes, como las autoridades institucionales, compañeros de trabajo, padres de familia y demás miembros con los que necesariamente debe interactuar en el desarrollo de su trabajo.

**Altas expectativas.** Un maestro eficaz siempre debe tener altas expectativas, en primer lugar con relación sí mismo y luego de sus estudiantes. Esto constituye una exigencia primordial que permitiría superar la mediocridad y el conformismo. Las altas expectativas personales del maestro le conducirán a su constante crecimiento personal y profesional. Las altas expectativas con respecto a sus estudiantes, harán posible la realización de un trabajo debidamente organizado, que busque involucrarlos y motivarlos para lograr mejores aprendizajes y alcanzar metas muy altas, es decir, lograr la excelencia académica.

#### **1.2.2.1.8 Profesionalización de la enseñanza**

Para tratar de manera acertada este tema, se necesita, en primera instancia, determinar con claridad lo que significan las palabras: profesionalización y enseñanza. Menéndez (s.f.) define a la palabra profesión como: Empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. Capacidad cualificada, requerida por el bien común, con peculiares posibilidades económico-sociales.

El autor da a entender que la profesión se relaciona con la actividad cualificada que las personas ejercen de manera regular para obtener un beneficio económico y reconocimiento social.

De esto se desprende que la palabra profesionalización se relaciona con la profesión, por lo tanto, se refiere al proceso de formación que el ser humano debe seguir para alcanzar una profesión.

En tanto que la palabra enseñanza, se deriva de enseñar que significa: Instruir, adoctrinar, indicar, dar señas de una cosa, mostrar o exponer, habituarse. (Diccionario Enciclopédico Dursvan, 2010).

Se comprende que la palabra enseñanza se relaciona con el acto de enseñar, de dar señales de la existencia de algo. En el contexto de la educación, la enseñanza se refiere al conjunto de acciones que el docente realiza para que sus alumnos aprendan.

De las ideas expuestas en este apartado del trabajo realizado, se comprende que la profesionalización de la enseñanza se refiere al proceso de formación que los docentes deben realizar para ejercer sus funciones.

Para desarrollar la profesionalización de la enseñanza se han creado instituciones educativas que trabajan en este campo. Se ocupan de estas actividades los Institutos Superiores Pedagógicos y las Universidades.

Los Institutos Superiores Pedagógicos desarrollan planes de estudios para la formación inicial de los maestros, con tres años de duración, en los cuales los futuros docentes estudian diversas asignaturas relacionadas con el campo educativo y realizan prácticas de campo. Este proceso termina con la ejecución de la práctica docente que se realiza en instituciones educativas de diferentes características.

También las universidades tienen espacios que se dedican a la formación docente. Las Facultades de Filosofía son las que se dedican a la formación inicial de los docentes que, al igual que los Institutos Pedagógicos, han desarrollado mallas curriculares que los estudiantes las deben desarrollar y tratar en su proceso formativo. De esta manera, las instituciones formativas preparan a los futuros docentes para su profesionalización y para que como tales, puedan dedicar su tiempo a esta profesión que les proveerá de recursos para su sustento.

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

Según lo señala el Ministerio de Educación y Cultura (2000), la capacitación constituye una parte fundamental de la formación continua, tiene como propósito habilitar al profesional en servicio para el desempeño de funciones específicas. Consecuentemente, lo hace referencia a la capacitación de los docentes, se está aludiendo al desarrollo de competencias que antes no las tenían y que son necesarias para la realización de tareas específicas.

Con respecto al nivel formativo, el Ministerio de Educación y Cultura (2000), lo conceptualiza como la formación inicial pre-servicio, que consiste en la formación profesional que se realiza antes de ejercer la función docente. Es decir, se trata de la formación que debe tener el nuevo profesional de la educación, como preparación para ejercer sus funciones.

Como consecuencia de lo indicado, se establece que la capacitación de los docentes, en su nivel formativo, se realiza en las instituciones formadoras de docentes que son los Institutos Superiores Pedagógicos y las Universidades, en donde los neo profesionales deben estudiar y aprobar un pensum de estudios relacionados con su especialidad. Con el acompañamiento de los Supervisores deben realizar las prácticas correspondientes, y para ejercer su función tienen que cumplir con el año de servicio rural obligatorio. Entonces estarán preparados y facultados para desarrollar su función en cualquier establecimiento educativo del país, por tal razón se debe recalcar que los niveles formativos son el eje principal para que los futuros docentes puedan enrolarse en el servicio educativo, el mismo que busca entregar a la sociedad personas capaces, responsables, críticas y creativas de trabajar con mucho éxito en la carrera educativa.

### **1.2.3 Análisis de la tarea educativa**

Dentro de este aspecto se trata sobre la función que los actores educativos cumplen y deben cumplir para el desarrollo eficaz de la actividad pedagógica, la misma que siempre debe garantizar un servicio educativo caracterizado por la calidad y la calidez.

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

En el ámbito de la realidad de la educación ecuatoriana y para el contexto del presente trabajo, se identifica como el gestor educativo al director de la escuela o rector del colegio, quienes dirigen las instituciones en pos de alcanzar los objetivos educativos que el sistema exige.

El Artículo 44 del Reglamento General a Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), determina las funciones del gestor educativo, estas son las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;
6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;

12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones y implementar sus recomendaciones;
20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,
21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

En tal virtud en cada una de las instituciones educativas tenemos un Director/ Rector, es decir la máxima autoridad a nivel institucional, por tal motivo es la persona que trata y busca llevar por el camino del éxito la administración y organización de la institución, el mismo que lo logra con la participación constante de la comunidad educativa, como ente gestor de cambio para la sociedad futura.

En consecuencia en la actualidad debemos tener presente que nuestro sistema educativo está cambiando continuamente por tal razón ahora estamos trabajando en base a los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación, que en si

tiene la finalidad de que se logre un liderazgo compartido y flexible basado en una orientación pedagógica, formativa y de asesoramiento para cumplir a cabalidad cada una de las actividades asignadas, dando paso al Buen Vivir.

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

De conformidad con lo que dispone el Artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe (2010), las funciones de los docentes son las siguientes:

1. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
2. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
3. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
4. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
5. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
6. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
7. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
8. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
9. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
10. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
11. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
12. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de

discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;

13. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
14. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
15. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
16. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
17. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
18. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.
19. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;

Debe anotarse y dejarse en claro que la LOEI, no establece funciones para los docentes, pero sí obligaciones, las mismas que establecen lo que los docentes deben realizar en el campo legal, administrativo, pedagógico y de relación con la comunidad.

A los maestros, en el desempeño de sus funciones, les compete el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias; la planificación, ejecución y evaluación del currículo nacional; el respeto a las diversidades y a la integridad física y psicológica de los estudiantes, la inclusión educativa, y las relaciones con la los padres de familia y la comunidad.

Debemos considerar que el profesionalismo conlleva una idea positiva de tener una misión y una visión que tiene como propósito formar seres capaces de desenvolverse por sí mismo en cada una de las instancias que se encuentren poniendo en juego cada una de las destrezas, habilidades y competencias en el marco de una buena administración educativa.

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

Las funciones del entorno familiar se encuentran establecidas, como obligaciones, en el Artículo 13 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (2010), que



textualmente señala: las madres, padres y/o los representantes de las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir la Constitución de la República, la Ley y la reglamentación en materia educativa;
- b. Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos, durante el periodo de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa;
- c. Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- d. Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;
- e. Respetar leyes, reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas;
- f. Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco de un uso adecuado del tiempo;
- g. Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico - social de sus representados y representadas;
- h. Reconocer el mérito y la excelencia académica de las y los profesores y de sus representados y representadas, sin que ello implique erogación económica;
- i. Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa;
- j. Participar con el cuidado, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativas, sin que ello implique erogación económica; y,
- k. Contribuir y participar activamente en la aplicación permanente de los derechos y garantías constitucionales.

Estas funciones de los padres de familia y representantes de los estudiantes, declaradas en el marco legal como obligaciones, incluyen varios acuerdos y compromisos del entorno familiar con relación a la educación de los niños y jóvenes, aspectos muy importantes que actualmente son considerados en el Código de Convivencia, que busca el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa conformada por los docentes, estudiantes y padres de familia en el ejercicio de las obligaciones y derechos de la calidad educativa y convivencia

armónica, también incluye decisivamente el binomio de vida familiar y vida escolar en la formación integral de la persona.

Se responsabiliza al entorno familiar del cumplimiento de los aspectos legales y reglamentarios, del apoyo constante a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, del apoyo a los docentes y a la institución, de su involucramiento en el cuidado y mantenimiento de la infraestructura institucional.

Se trata de funciones amplias que el entorno familiar debe cumplir para lograr su involucramiento en el proceso educativo de los estudiantes; sin embargo, se debe aclarar que hay muchas cosas que los padres de familia no lo hacen ni lo quieren hacer, ya que lo que la ley determina requiere de tiempo y esfuerzo y los padres de familia, por su trabajo, no disponen del tiempo necesario para apoyar a la institución educativa, por lo tanto muchas veces, no se logra cumplir con éxito todo lo programado en cada año lectivo.

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

La función de los estudiantes, establecidas como obligaciones, se presentan en el Artículo 8 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (2010), que de manera explícita indica: las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- b. Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- c. Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- d. Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- e. Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- f. Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios

- democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;
- g. Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
  - h. Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
  - i. Hacer buen uso de becas y materiales que recibe;
  - j. Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
  - k. Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,
  - l. Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

Como en los casos anteriores, el marco legal que se encuentra vigente en el sistema educativo ecuatoriano, establece también las funciones de los estudiantes, que deben empezar cumpliendo con las disposiciones legales y reglamentarias, comprometerse a asistir a clases de manera regular, participar de manera activa en el proceso de aprendizaje, participar en procesos de elección del Gobierno y Consejo Estudiantil, practicar valores, respetar a los actores educativos, cuidar de los bienes de la institución, respetar a los demás.

Las obligaciones de los estudiantes, de acuerdo con la ley, son bastante rigurosas y muy amplias, pero la experiencia que se tiene en el campo de la docencia indica que hay muchos aspectos que no son fáciles de cumplir, de manera particular en el sector rural donde las escuelas carecen de todo y no existen condiciones favorables para trabajar por la excelencia educativa de los estudiantes. Se está viviendo en un país donde la inequidad todavía existe.

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

El proceso de enseñanza/aprendizaje necesita el esfuerzo intelectual del alumno y la ayuda del profesor. El alumno tiene en último término la responsabilidad del aprendizaje; nadie, ni siquiera el profesor, puede hacerlo por él. El profesor tiene que enseñar, lo que implica ayudar a aprender. Los alumnos, sin ayuda, aprenden y dejan de aprender muchas cosas dentro y fuera de la escuela, pero los contenidos

curriculares, como intenciones educativas, se deben aprender con las facilidades que proporciona la ayuda de los profesores (Escaño y Gil, 1997).

Del texto presentado se pueden extraer algunas ideas que permitan explicar cómo enseñar y cómo aprender.

En el contexto de la enseñanza y el aprendizaje formal, que se desarrolla en las instituciones educativas, siempre habrá quien enseña y quien aprende. Le compete al profesor guiar al estudiante hacia el aprendizaje, es decir, enseñar y el alumno tiene la responsabilidad de aprender, pero con la guía del profesor.

Considerando que la pedagogía crítica constituye un fundamento sustancial del currículo de la educación ecuatoriana, la forma de enseñar estaría direccionada a la utilización de una metodología activa, que promueva la motivación y la participación de los estudiantes en las clases, es decir, que permita que el docente pueda guiar con acierto el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte, con la guía acertada del docente, los estudiantes, como responsables de aprender, tienen la obligación de participar activamente en las clases, de realizar las tareas educativas que el profesor ha planificado, de involucrarse en el proceso que les compete tanto al profesor como al estudiante.

Ocurriendo como se ha indicado, será posible que el profesor con su ayuda permita a los estudiantes desarrollar las destrezas con criterios de desempeño del currículo, para que lleguen a ser propositivos, críticos, creativos, cuestionadores, participes activos de su proceso de aprendizaje.

Como conclusión se establece que el estudiante aprende como el profesor lo propone. Si el profesor es tradicionalista y mantenedor de un sistema de educación vertical y memorista, el estudiante será un ente receptor de conocimientos y su aprendizaje se limitará a la memorización y repetición de lo que el profesor le enseñó. Pero, si el profesor es innovador y promueve aprendizajes que sean significativos para los estudiantes, si usa en sus clases actividades interesantes y motivadoras, éstos responderán de la misma manera y desarrollarán aprendizajes significativos y funcionales que no serán olvidados con facilidad y los mismos que serán puestos en práctica en su vida cotidiana.

### **1.3 Cursos de formación**

Un curso de formación es un proceso planificado que busca la formación de los profesionales con la finalidad de potenciar sus competencias profesionales para que puedan ejercer mejor sus funciones.

En la actualidad el Ministerio de Educación se encuentra desarrollando, a través del programa Sí profe una serie de cursos se buscan familiarizar a los docentes con la actualización y reorganización que se hizo al currículo de educación básica, a fin de darle coherencia, continuidad y hacerlo aplicable al salón de clases. Interesa orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar a base de la actualización curricular. Son obligatorios para todos los docentes y se encuentran bajo la responsabilidad de las Universidades del País.

#### **1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente**

Un curso de formación profesional es un evento previamente programado, sobre una temática definida, que tiene una duración mayor a las 60 horas, que por lo general es ejecutado por personas que dirigen las organizaciones que se dedican a la actividad educativa.

La capacitación docente resulta de importancia trascendental para los maestros puesto que les proporciona herramientas que les sirven para actualizar conocimientos y fortalecer su rol profesional. En algunos casos, se utilizan como medios para la promoción en el escalafón.

Como se ha señalado en apartados anteriores, la capacitación docente se realiza con profesionales que se encuentran en servicio, tiene como objetivo principal habilitar al profesional para que pueda desempeñar funciones específicas, aquellas que se tratan en los cursos.

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

Por la experiencia que se ha tenido podría indicarse que los cursos de capacitación presentan ventajas e inconvenientes.

Entre las ventajas que ofrecen los cursos de capacitación se pueden distinguir: permiten la actualización profesional, conducen a ampliar el campo de los

conocimientos, posibilita el desarrollo de competencias profesionales, pueden servir para mejorar el escalafón y la carpeta profesional, además son gratuitos.

Entre los inconvenientes que se presentan en los cursos de capacitación docente se encuentran: no responden a las reales necesidades de los maestros, son diseñados de manera vertical por personas que no ejercen la docencia y desconocen la realidad, son ejecutados por docentes que no dominan las temáticas y han demostrado una actitud muy autoritaria, se realizan en horas y días que los maestros deben estar con sus familias, son obligatorios y se realizan bajo amenazas, las jornadas de trabajo son largas, aburridas y cansadas, quienes dirigen el curso no permiten la participación, la relación con la experiencia ni la crítica.

En tal razón estos cursos muchas veces nos son aplicados en las aulas, debido a la falta de estrategias que propicien una organización adecuada de cada uno de los contenidos.

### **1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos**

En el Ecuador, los cursos que se desarrollan mediante el programa Sí profe, son diseñados y planificados por consultorías externas que son contratadas por el Ministerio de Educación. Son estas mismas personas las que planifican los cursos y asignan los recursos necesarios.

Como todo es manejado por el poder central, los cursos se desarrollan y ejecutan de acuerdo a los lineamientos de quienes los diseñan y con los recursos que se asignan. Pero todos los recursos son dados por la autoridad educativa nacional.

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

Sin temor a la equivocación, podría asegurarse que todo curso de formación profesional del docente es importante por los objetivos que persiguen. Por lo general, los cursos buscan mejorar las competencias profesionales de los maestros para que puedan desarrollar de manera adecuada sus actividades profesionales, que permitan también el mejoramiento de la calidad educativa, que en tiempos de cambios, se ha convertido en un desafío para todos ya que la sociedad demanda cambios sustanciales en el accionar cotidiano.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

La investigación que lleva por título “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador”, que ha sido planificada y dispuesta por la Universidad Técnica Particular de Loja, para que sea realizada por los estudiantes que van a optar por su título académico, se ha realizado en el Colegio “José Riofrío Samaniego”, que se encuentra ubicado en la parroquia Pucará, cantón Pucará, provincia del Azuay. Trabajan en la institución 15 docentes y 4 integrantes del personal administrativo.

La institución ofrece servicios educativos en diversificado y bachillerato técnico en las siguientes especialidades de Administración de Sistemas, Mecanizado y Construcciones Metálicas, y cuenta con una infraestructura regular para el desarrollo de las actividades docentes.

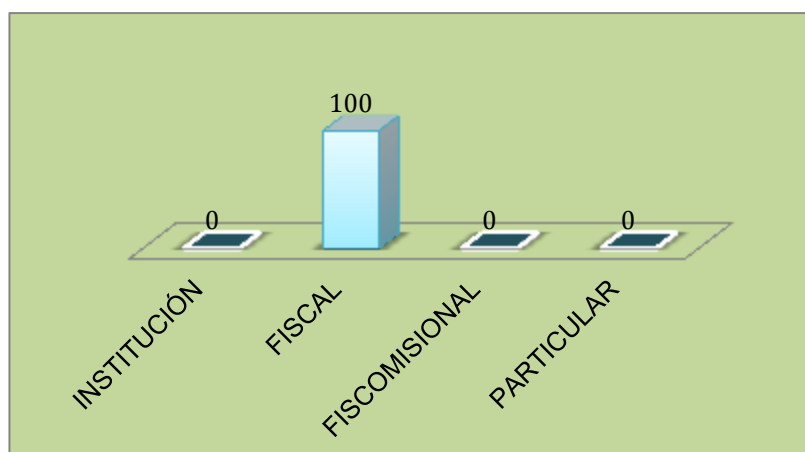
**Tabla N. 2.1.1. Tipo de institución**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	15	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
<b>TOTAL</b>	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Elaborado por: Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 2.1.1. Tipo de institución**



El Art. 53 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) señala que las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y



particulares. Son fiscales las instituciones que reciben el total de su presupuesto del Estado, por tanto tienen el carácter de gratuitas. Las instituciones fiscomisionales son financiadas con recursos provenientes del Estado y generadas por las propias instituciones, a través del cobro de pensiones. Las particulares son financiadas en su totalidad por sus propietarios con rubros que se obtienen del cobro de matrículas y pensiones.

El 100% de los docentes trabajan en una institución fiscal. No hay respuestas de docentes que indiquen que trabajen en instituciones educativas fiscomisionales, particulares ni municipales.

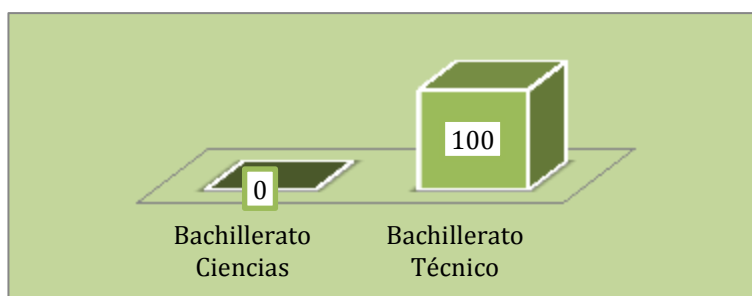
Todos los maestros investigados trabajan en una institución educativa fiscal, es decir, en un colegio público, cuyos costos económicos son totalmente atendidos con el presupuesto estatal, por lo tanto su gestión educativa es gratuita para los usuarios.

**Tabla N. 2.1.2. Tipo de Bachillerato**

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato Ciencias	0	0
Bachillerato Técnico	15	100
<b>TOTAL</b>	15	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.  
**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 2.1.2. Tipo de bachillerato**



De conformidad con la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente, en su artículo 43, se dispone que hay dos tipos de bachillerato: en ciencias y técnico. Se indica que el bachillerato técnico, además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Los resultados obtenidos señalan que el 100% de los docentes del colegio investigado dan a conocer que el tipo de bachillerato que ofrece el colegio es Técnico. No hay respuestas que señalen que el colegio tiene la especialidad en ciencias.

De la información presentada se concluye que el colegio investigado ofrece a sus usuarios el bachillerato técnico que, además de las asignaturas que los estudiantes deben llegar a conocer y aprobar en el tronco común, ofrece una formación complementaria en áreas técnicas, que les permite ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Es decir, estos estudiantes salen con la preparación adecuada y las competencias profesionales suficientes para poder ingresar al campo laboral y desenvolverse en él de manera autónoma y eficiente.

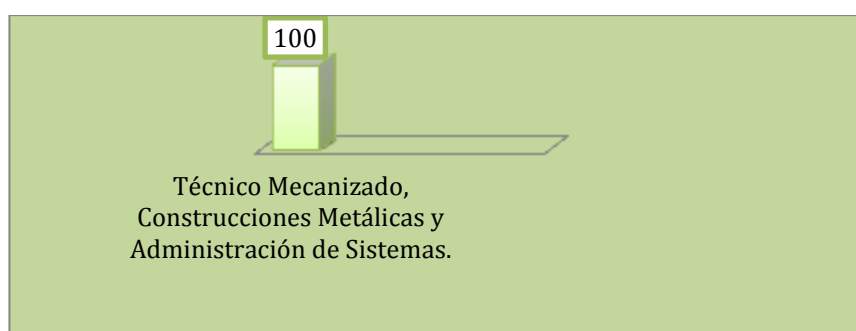
**Tabla N. 2.1.3. Bachillerato que ofrece la institución**

Opción	Frecuencia	%
Técnico Mecanizado, Construcciones Metálicas y Administración de Sistemas.	15	100
<b>TOTAL</b>	15	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 2.1.3. Bachillerato que ofrece**



El Bachillerato en Producción Agropecuaria ofrece a los estudiantes un currículo de especialización para el campo de la agricultura y la ganadería. La especialidad de transformados y elaborados lácteos se encuadra en el campo de los derivados de la leche. La especialidad de transformados y elaborados cárnicos se relaciona con el procesamiento de alimentos de origen animal, especialmente de la carne. En la especialidad de técnico mecanizado y construcciones metálicas, los estudiantes tienen

la posibilidad de trabajar en la forja de metales. La especialidad de administración de sistemas se relaciona con el ámbito de la informática, especialmente de los sistemas que se implementan en las oficinas y fábricas para facilitar el trabajo de sus usuarios.

Los resultados indican que el 100% de los docentes especifican que el colegio ofrece un Bachillerato Técnico en Mecanizado y Construcciones Metálicas y Administración de Sistemas, lo que significa que al terminar sus estudios se encuentran preparados para emprender actividades productivas que se relacionan con la forja de metales o la administración de sistemas informáticos que se usan en la actividad industrial y comercial.

## 2.2. Participantes

Han participado en la investigación: la autora del proyecto y quince docentes. Todos lo han hecho con gran voluntad y han prestado total colaboración.

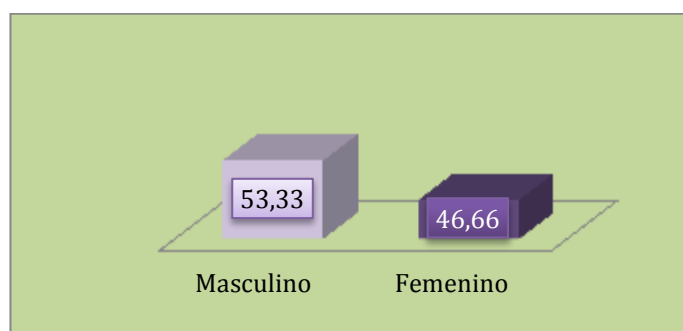
**Tabla N. 2.2.1. Género**

Opción	Frecuencia	%
Masculino	8	53,33
Femenino	7	46,67
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.2.1. Género**



La palabra género proviene del latín genus, genēris, que significa el conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes. Significa también clase o tipo a que pertenecen personas o cosas. (Microsoft® Encarta® 2009).

En el contexto del presente trabajo, se ha utilizado la palabra género para diferenciar a las personas de sexo masculino de las de sexo femenino que laboran en la institución educativa donde se realizó la investigación.

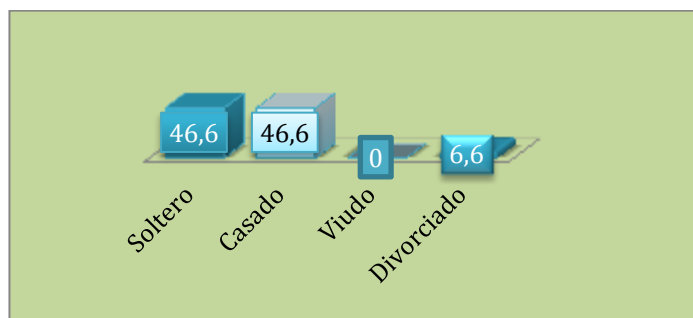
Los resultados alcanzados señalan que el 53.33% de los docentes que laboran en la institución educativa son de género masculino y el 46,66% pertenece al género femenino. Es decir en el colegio investigado trabajan más hombres que mujeres, lo que significa que en ese lugar de trabajo se presenta una superioridad numérica mínima de los docentes hombres con respecto a las mujeres.

**Tabla N. 2.2.2. Estado civil**

Opción	Frecuencia	%
Soltero	7	46,6
Casado	7	46,6
Viudo	0	0
Divorciado	1	6,6
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.  
**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 2.2.2. Estado Civil**



El estado civil se refiere a la situación de vida personal que tienen el ser humano con relación a sí mismo y a su pareja. En este caso se trata sobre el caso de ser soltero, que significa que no tiene compromiso civil de ninguna clase con otra persona. En el caso de ser casado, se entiende que convive y comparte su vida con otra persona, Cuando se trata del viudo se refiere a alguien que por causa de la muerte ha perdido a su pareja. El divorciado es quien ha dejado de convivir con su pareja por causa de una separación realizada por la vía legal.

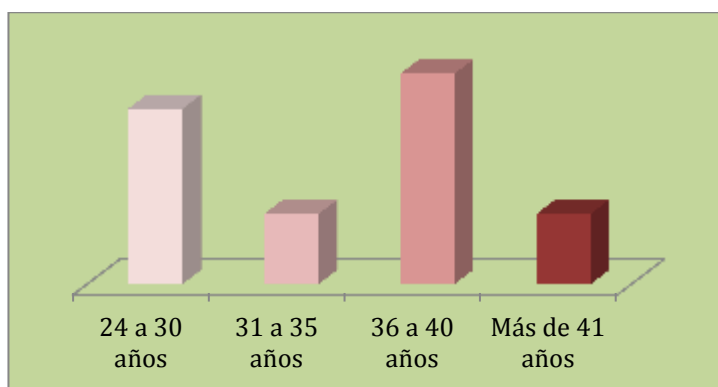
Los resultados de la investigación indican que el 46,6 % de los docentes manifiestan que son solteros, el otro 46,6% de docentes son casados y el 6,6% manifiesta que es divorciado. De esto se establece que los mayores porcentajes de docentes comparten la situación civil de soltero, llevando una vida sin compromiso con otra persona. Por otro lado también se presentan casos de docentes que tienen estado civil de casados, es decir que comparten sus vidas con otras personas con las que han formado una familia.

**Tabla N. 2.2.3. Edad**

Opción	Frecuencia	%
24 a 30 años	5	6,66
31 a 35 años	2	13,33
36 a 40 años	6	6,66
Más de 41 años	2	6,66
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.  
**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 2.2.3. Edad**



La edad comprende los años cumplidos por las personas desde su nacimiento hasta una fecha determinada. En este caso, para determinar la edad de los investigados se han establecido cuatro rangos de edad: a. entre 24 a 30 años; b. entre 31 a 35 años; c. entre 36 a 40 años; y d. más de 41 años.

Los resultados de la investigación realizada conducen a establecer que entre los docentes del colegio los mayores porcentajes se relacionan con los rangos comprendidos entre 24 a 30 años y entre 36 a 40 años de edad. Esto permite concluir

indicando que en el colegio investigado, la población de docentes es relativamente joven, razón por la cual se confía que deben estar realizando un trabajo relacionado con los nuevos paradigmas de la educación.

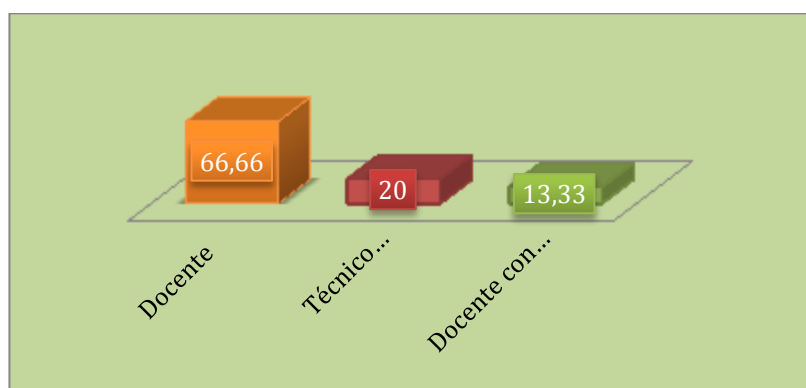
**Tabla N. 2.2.4. Cargo que desempeña**

Opción	Frecuencia	%
Docente	10	66,66
Técnico Docente	3	20
Docente con funciones administrativas.	2	13,33
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 2.2.4. Cargo que desempeña**



Con relación a los cargos que pueden desempeñar los docentes, el Art. 42 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural indica que en los colegios de bachillerato éstos pueden ser, entre otros, el cargo de rector, vicerrector, inspector o docente. El Rector es la máxima autoridad del establecimiento educativo y tiene funciones específicas que cumplir. De igual manera, el Vicerrector y el Inspector, son autoridades educativas con funciones determinadas. Pero en la institución educativa también existen los docentes que son quienes tienen la responsabilidad de planificar, ejecutar y evaluar el currículo educativo. No existe la figura de técnico docente.

Los resultados obtenidos señalan que el 66,66% de los profesores se desempeñan como docentes, el 20% como docentes técnicos y el 13,33 % trabajan como docentes con funciones administrativas.

De esta información se concluye que la mayor parte del personal que trabaja en el colegio desempeña funciones docentes, es decir, tienen la responsabilidad directa del desarrollo curricular en el aula.

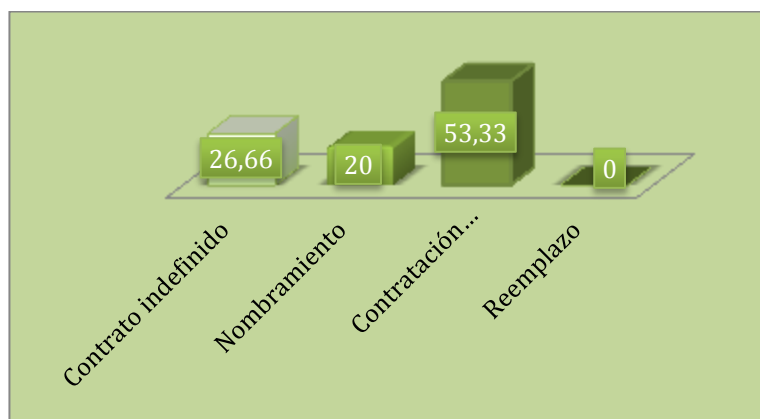
**Tabla N. 2.2.5. Tipo de relación laboral**

Opción	Frecuencia	%
Contrato indefinido	4	26,66
Nombramiento	3	20
Contratación ocasional	8	53,33
Reemplazo	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Elaborado por: Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 2.2.5. Relación laboral**



Debido a la experiencia que se vive en la función docente, se precisa señalar que existen varias opciones para optar por un trabajo o un cargo de profesor. El nombramiento es la primera opción que persiguen los maestros ya que esta categoría le da estabilidad laboral y un salario mejor. El contrato ocasional es otra alternativa de trabajo, se consigue porque los trámites burocráticos para optar por un nombramiento son demasiado lentos, entonces se necesita quien asuma la función docente mientras dura el concurso para optar por el nombramiento definitivo. El reemplazo se refiere a un trabajo temporal de corta duración que se produce por la enfermedad o calamidad doméstica de un profesor titular.

Los resultados indican que el 26,66% de los docentes trabajan mediante una contratación indefinida, el 20 % trabaja con nombramiento y el 53,33 % trabaja bajo una contratación ocasional.

De esta información se concluye que la mayor parte de docentes del colegio tienen un trabajo estable, lo que les otorga la seguridad y tranquilidad para un desempeño eficiente de sus labores que debe beneficiar a los estudiantes de la institución

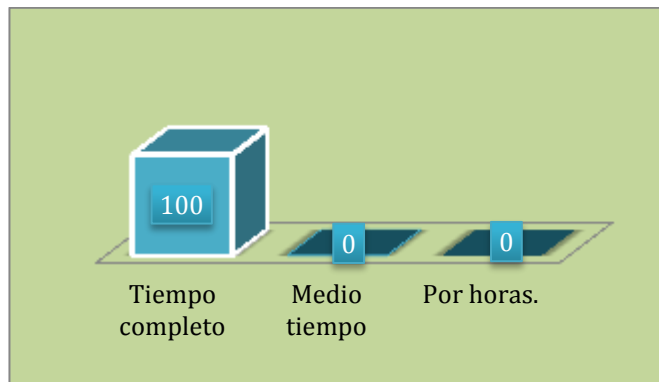
**Tabla N. 2.2.6. Tiempo de dedicación**

Opción	Frecuencia	%
Tiempo completo	15	100
Medio tiempo	0	0
Por horas.	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 2.2.6. Tiempo de dedicación**



La legislación ecuatoriana vigente no permite el pluriempleo ni el empleo a tiempo parcial, razón por la cual, todo el personal que labora en el sistema educativo, considerado como empleado público, debe trabajar ocho horas diarias, sin otra opción. En tal virtud, resulta imposible que en las instituciones educativas públicas algún funcionario pueda trabajar un periodo inferior a las ocho horas diarias.

Los resultados de la investigación informan que el 100% de los docentes del colegio laboran la jornada completa, es decir las ocho horas diarias.



De la información expuesta se concluye que todos los funcionarios del colegio investigado, por ser empleados públicos, deben laborar la jornada completa, es decir ocho horas por día, sin otra opción de ninguna índole.

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

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

La investigación desarrollada corresponde a una tipología combinada entre lo cualitativo con lo cuantitativo, con la cual se ha llegado a descubrir, indagar y analizar el objeto de estudio que ha permitido realizar el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del Ecuador. Se manejaron datos con frecuencias y porcentajes que reflejaban los aspectos cualitativos del tema investigado.

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

En la investigación realizada y para efectos de explicar las características del objeto del estudio realizado, se ha recurrido a los siguientes métodos:

**Método Analítico.** Fue utilizado para realizar el análisis de los resultados de la investigación, cuyos datos fueron recogidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, los mismos que fueron debidamente clasificados, tabulados y analizados tomando en cuenta los contenidos desarrollados en el marco teórico respectivo.

**Método sintético.** La síntesis ha sido concretada luego de haber realizado el análisis de datos y resultados obtenidos. Permitted establecer las conclusiones a partir de los objetivos de la investigación.

**Método inductivo - deductivo.** Permitted realizar la observación del objeto de estudio, establecer semejanzas y diferencias en los resultados alcanzados, especificar los aspectos comunes, establecer las conclusiones, surgidas del análisis de los datos que fueron relacionados con los contenidos desarrollados en el marco teórico.

**Método Hermenéutico.** Fue utilizado para la recolección y el análisis de la información bibliográfica correspondiente. Con este método se ha optado por realizar resaltados y subrayados en los textos de consulta, anotaciones al margen,

organizadores gráficos y resúmenes escritos que fueron incluidos en la parte teórica del presente trabajo.

**Método estadístico.** Se aplicó para el procesamiento de los resultados de la investigación de campo, recogidos a través de las encuestas aplicadas a los actores educativos. Permitió la tabulación, la representación gráfica y el análisis de los datos, para formular las conclusiones del estudio.

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

En la investigación realizada se han utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

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

**Ficha de selección de la institución.** Este documento ha sido usado para identificar la institución educativa donde se ha realizado la investigación.

**Cuestionario para docentes.** Sirvió para recoger datos relacionados con el objeto del estudio realizado.

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

La ficha de selección de la investigación contiene datos de identificación de la investigadora y de la institución educativa, como: nombre de la investigadora, nombre de la institución educativa, nombre del rector, dirección, número de teléfono, número de docentes.

El cuestionario para docentes, además de los datos generales de identificación de la institución educativa, contiene también la información de los docentes participantes, datos relacionados con la formación docente, con los cursos y capacitaciones y con la práctica pedagógica.

## **2.5. Recursos**

El desarrollo de la investigación realizada ha requerido de la participación y uso de los siguientes recursos:

### 2.5.1. Talento humano

El estudio realizado contó con la participación activa de las siguientes personas: Tutora del proyecto, investigadora, el rector y 15 docentes de la institución educativa.

### 2.5.2. Materiales

Se usaron los siguientes materiales: computadora, impresora, papel, cámara de fotos, copias de documentos, textos de consulta, útiles de escolares, marcadores, copias, Internet, etc.

### 2.5.3. Económicos

Todos los rubros económicos que se han requerido para el desarrollo del presente trabajo de investigación han sido asumidos por cuenta propia de la investigadora. Estos se resumen en la siguiente matriz.

ASPECTOS	COSTOS
Suministros de escritorio	\$ 40,00
Copias de documentos	\$ 20,00
Servicio de Internet	\$ 50,00
Transporte	\$ 120,00
Alimentación	\$ 120,00
Impresiones y anillados	\$ 120,00
Digitación de documentos	\$ 80,00
Imprevistos	\$ 50,00
TOTAL	\$ 600,00

### 2.6. Procedimiento

Considerando como Hernández (2008), que el diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” la concreción del presente estudio se ha realizado de acuerdo con las instituciones de la guía de trabajo, las acciones concretadas en la práctica se resumen a continuación:

## **Acercamiento a las instituciones educativas**

Una vez que fue conocido el nombre de la Institución Educativa a investigar, se buscó la ubicación geográfica y dirección exacta, luego de lo cual se realizó el contacto inicial con los directivos y docentes. Se concretaron tres momentos.

**Primer momento.** Se refiere a la entrevista inicial. En este caso se presentó la carta enviada por la Dirección General de Modalidad Abierta, en la que se indica el objetivo de su visita y el trabajo a realizar. Al presentar la solicitud al señor rector se le explicó y resaltó los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la Universidad Técnica Particular, los objetivos a lograr, la seriedad de la investigación, los requerimientos mínimos para el trabajo. En fin, se aclaró todos los detalles del trabajo a realizar.

**Segundo momento.** La investigadora acudió al establecimiento en la fecha y hora acordada con el rector y los docentes, para la aplicación de los cuestionarios enviados por la Universidad Técnica Particular de Loja.

**Tercer Momento.** Con los instrumentos aplicados se procedió a enviar la matriz de resultados a [necesidadesformativas2012@utpl.edu.ec](mailto:necesidadesformativas2012@utpl.edu.ec), seguidamente se elaboró las tablas estadísticas, para luego graficarlas e interpretarlas y de esta manera elaborar el informe que constituye la parte medular del trabajo elaborado en el Proyecto de Tesis de Grado I.

A partir de los resultados de la investigación, como punto culminante del trabajo realizado, se ha diseñado un curso de formación docente sobre titulado “Capacitación docente sobre estrategias educativas para el aprendizaje activo” de acuerdo a las necesidades de los docentes que participaron en el estudio ejecutado.

## **CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Necesidades formativas

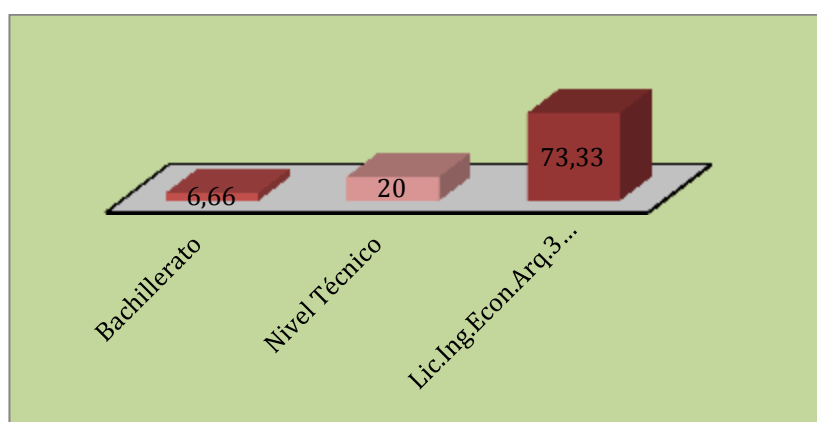
Tabla N. 3.1.1. Nivel más alto de formación académica

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato	1	6,66
Nivel Técnico	3	20
Lic.Ing.Econ.Arq.3er Nivel.	11	73,33
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Elaborado por: Lcda. Fabiola Llivichuzca G.

Gráfico N° 3.1.1. Nivel académico más alto



De conformidad con la legislación vigente, los títulos que se pueden alcanzar luego del bachillerato, son aquellos que confieren las universidades que pueden ser de tercer o cuarto nivel. Corresponden al tercer nivel los títulos de licenciado, arquitecto, ingeniero, etc. Corresponden al cuarto nivel los títulos de doctor, máster, magíster.

El 6,66 % de docentes investigados indica que poseen título de Bachiller, el 20 % de tiene título de Nivel Técnico y el 73,33 % de los docentes posee título de tercer nivel como: licenciado, economista, arquitecto, etc.

Los datos permiten establecer que la mayoría de docentes del colegio tiene el título profesional a nivel de tercer nivel, que corresponde a licenciatura y otros similares, que requiere el sistema educativo, sobre todo tratándose de un colegio técnico. Se debe aclarar que para este tipo de especialidades las instituciones formadoras de maestros no han implementado procesos de formación docente para las áreas técnicas, por lo que se justifica que en estos casos se encuentren trabajando con títulos profesionales que no corresponden a la carrea docente.

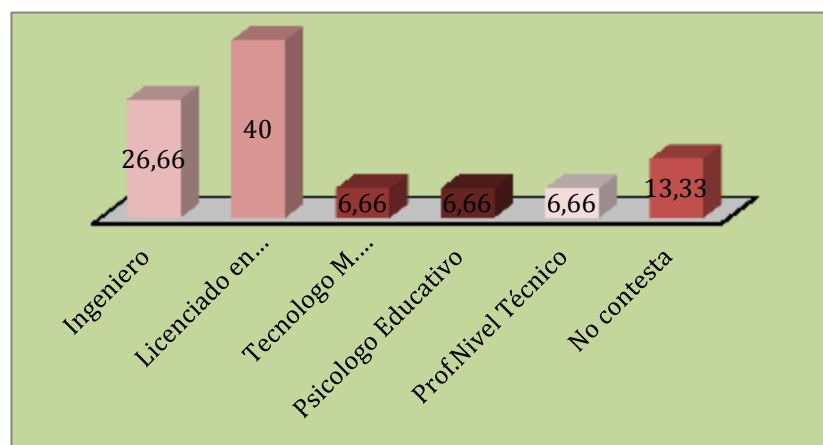
**Tabla N. 3.1.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con: Ámbito educativo y otras profesiones**

Opción	Frecuencia	%
Ingeniero	4	26,66
Licenciado en Educación	6	40
Tecnólogo M. Industrial	1	6,66
Psicólogo Educativo	1	6,66
Prof. Nivel Técnico	1	6,66
No contesta	2	13,33
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lcda. Fabiola Livichuzca G.

**Gráfico N° 3.1.2. Titulación de pregrado en relación al ámbito educativo y otras profesiones**



Los títulos de pregrado se refieren a los títulos que se obtienen en la universidad luego de cumplir el plan de estudios regular para cada profesión. Estos se dan a: licenciados, ingenieros, arquitectos y demás profesionales que han completado y aprobado el plan de estudios.

El 26,66% de los docentes posee un título de pregrado en Ingeniería, el 40% de docentes son Licenciados en Educación, el 6,66% de docentes tienen un título de Tecnólogos de Mecánica Industrial, el 6,66% son Psicólogos Educativos, el 6,66% de docentes son Prof. de Nivel Técnico y 13,33% de los docentes no contestan.

Se evidencia que la mayor parte de docentes posee título de pregrado en ciencias de la educación, es decir se relaciona con las funciones que realizan. Por otra parte, los demás profesionales que trabajan en la institución educativa poseen título de pregrado, pero este no se relaciona directamente con la función docente.

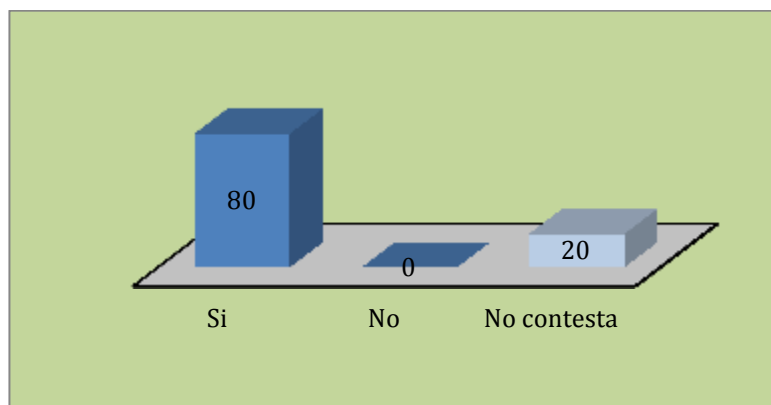
**Tabla N. 3.1.3. Le resultaría atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel**

Opción	Frecuencia	%
Si	12	80
No	0	0
No contesta	3	20
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Livichuzca G.

**Gráfico N° 3.1.3. Programa de formación para titulación**



Los títulos de cuarto nivel se relacionan con aquellos que se obtienen posteriormente al haber obtenido un título universitario, siguiendo el plan de estudios de una carrera. Son títulos de especialidades.

Al 80% de los docentes les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel y el 20% de los docentes no contestó.

El mayor porcentaje de docentes investigados indica que les resulta atractivo un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel, mientras que un porcentaje menor no se interesa por este asunto.

Resulta interesante la posición de los docentes de seguir preparándose. Esta actitud es favorable para buscar el mejoramiento de la calidad de la educación.



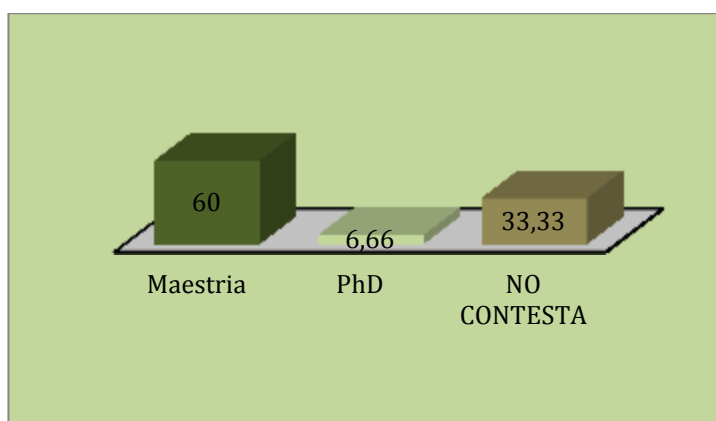
**Tabla N. 3.1.4. En qué le gustaría capacitarse**

Opción	Frecuencia	%
Maestría	9	60
PhD	1	6,66
NO CONTESTA	5	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Elaborado por: Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.1.4. En que le gustaría capacitarse**



Los títulos de maestría se obtienen luego de haber terminado los estudios de tercer nivel y haber alcanzado el título correspondiente. El PhD, es un título de mayor jerarquía que la maestría y puede ser alcanzado por quienes obtuvieron un título de cuarto nivel.

El 60% de los docentes considera que les gustaría formarse en una Maestría, el 6,66% de los docentes manifiesta que se formarían en un PhD y el 33,33% de docentes no contestan.

Los mayores resultados señalan que los docentes muestran interés por seguirse capacitando para mejorar su título profesional. Sin embargo, se observa un porcentaje menor que no demuestra este interés, debido a que no responde a esta pregunta.

No cabe duda de que los maestros del colegio muestran deseos de superación. Esta situación debe ser tomada en cuenta por la UTPL, para promocionar los programas de estudios que tiene para este nivel.

### 3.2. Análisis de la formación

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

Tabla N° 3.1.5. La persona en el contexto formativo

Ítems	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0	1	6,66	2	13,33	6	40	6	40	15	100
Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0	0	0	3	20	7	46,66	5	33,33	15	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes.	1	6,66	0	0	1	6,66	9	60	4	26,66	15	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes.	1	6,66	0	0	5	33,33	8	53,33	1	6,66	15	100
Percibe con facilidad problemas en los estudiantes.	1	6,66	0	0	1	6,66	6	40	7	46,66	15	100
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país.	1	6,66	0	0	2	13,33	8	53,33	4	26,66	15	100
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	1	6,66	0	0	5	33,33	9	60	15	100
Cuando se presentan problemas en los estudiantes, me es fácil comprenderlas en su solución.	1	6,66	0	0	0	0	4	26,66	10	66,66	15	100
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	1	6,66	0	0	1	6,66	6	40	7	46,66	15	100
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	6,66	0	0	6	40	8	53,33	15	100
Describe las principales funciones y tareas del aula.	1	6,66	0	0	1	6,66	4	26,66	9	60	15	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	1	6,66	0	0	0	0	4	26,66	10	66,66	15	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaboración:** Lcda. Fabiola Llivichuzca

Con relación a la práctica pedagógica que los docentes realizan en su trabajo diario, en la investigación realizada se han incluido los aspectos más relevantes de esta dimensión tan importante que constituye la razón de ser de la educación y de los maestros.

En este caso, se investiga si el maestro, como persona, se preocupa de analizar los factores que determinan el aprendizaje y la enseñanza como la inteligencia, la personalidad y el clima escolar. Si es capaz de describir las funciones y cualidades del tutor. Si desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes. Si conoce aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes. Si percibe con facilidad problemas en los estudiantes.

Si la formación académica que ha recibido es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país. Si su expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida. Se trata de conocer también si para el docente, cuando se presentan problemas en los estudiantes, le es fácil comprenderlas para su solución. Si la formación profesional recibida, le permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes. Si identifica a los estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados, auditiva, visual, sordo- ciego, intelectual, mental físico motora, trastornos de desarrollo). Si puede describir las principales funciones y tareas del aula. Si el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en su práctica docente.

Los resultados alcanzados indican que el 40 % de docentes asignan una valoración equivalente a 5 y 4 puntos, respectivamente al hecho de que sí se preocupan de analizar los factores que determinan el aprendizaje y la enseñanza como la inteligencia, la personalidad y el clima escolar. El 13,33 % califican con 3 puntos y el 6,66 % asignan una valoración de 2 puntos.

El 46 % de respuestas otorgan una valoración de 4 puntos a las posibilidades de que los docentes puedan describir las funciones y cualidades de un tutor. El 33,33 % valora con 5 puntos. El 20 % asigna una valoración de 3 puntos.

El 60 % de respuestas valoran con 4 puntos las posibilidades que los maestros tienen para desarrollar estrategias para la motivación de los estudiantes. El 26,66 % valora con 5 puntos y el 6,66 % asigna una valoración de 3 y 1 punto, respectivamente.

El 53,33 % de respuestas valoran con 4 puntos al hecho de que los docentes conocen aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes. El 33,33 % valora con 3 puntos. El 6,66 % valora con 5 y 2 punto, respectivamente.

El 46,66 % de respuestas valora con 5 puntos la posibilidad de que los docentes puedan percibir con facilidad problemas en los estudiantes. El 40 % valora con 4 puntos. El 6,66 % valora esta posibilidad con 1 y 3 puntos, respectivamente.

El 53,33 % de respuestas valora con 4 puntos la situación que indica si la formación académica que ha recibido el docente es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país. El 26,66 % valora esta posibilidad con 5 puntos. El 13,33 % asigna una valoración de 3 puntos. El 6,66 % asigna un valor de 1 punto.

El 60 % de respuestas valora con 5 puntos el hecho de que la expresión oral y escrita de los docentes es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida. El 33,33 % otorga una valoración de 4 puntos y el 6,66 % valora con 2 puntos.

El 66,66 % de respuestas concede una valoración de 5 puntos sobre el hecho de que los docentes, cuando se presentan problemas en los estudiantes, les resulta fácil comprenderlas para su solución. El 26,66 % valora esta situación con 4 puntos. El 6,66 % lo hace con 1 punto.

El 46,66 % de respuestas valora con 5 puntos al hecho de que la formación profesional recibida por los maestros, les permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes. El 40 % asigna una valoración de 4 puntos a este asunto. El 6,66 % concede la valoración de 1 y 3 puntos, respectivamente.

El 53,33 % de respuestas confiere la valoración de 5 puntos a las posibilidades que tienen los docentes de identificar a los estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental físico motora, trastornos de desarrollo). El 40 % valora esta situación con 4 puntos. El 6,66 % concede la valoración de 2 puntos.

El 60 % de respuestas asigna la valoración de 5 puntos al hecho que señala que los docentes pueden describir las principales funciones y tareas del aula. El 26,55 %

otorga la valoración de 4 puntos. El 6,66 % lo valora con 1 y 3 puntos, respectivamente.

El 66,66 % de respuestas confiere una valoración de 5 puntos al hecho de que los maestros usan problemas reales por medio del razonamiento lógico como una constante en su práctica docente.

De la información presentada se desprende que en el tema relacionado con la práctica docente, la institución educativa se encuentra bien posicionada, pues los valores alcanzados en todas las tareas que realizan se encuentran entre 4 y 5 puntos. Por consiguiente, los maestros en su gestión, se preocupan de analizar los factores que determinan el aprendizaje y la enseñanza como la inteligencia, la personalidad y el clima escolar, describen las funciones y cualidades de un tutor, desarrollan estrategias para la motivación de los estudiantes, conocen aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes, perciben con facilidad problemas en los estudiantes, creen que su formación académica es la adecuada para trabajar con estudiantes.

Dadas las características étnicas del país, sostienen que su expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, cuando se presentan problemas en los estudiantes, les resulta fácil comprenderlas para su solución, la formación profesional recibida les permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes, son capaces de identificar a los estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental físico motora, trastornos de desarrollo), describen las principales funciones y tareas del aula y usan problemas reales por medio del razonamiento lógico como una constante en su práctica docente.

Por tal razón los docentes consideran que lo más importante es trabajar en una aula agradable, lugar en donde se pueda mantener una comunicación interactiva tanto entre docentes como dicentes, como seres capaces de fortalecer y desarrollar su pensamiento crítico, a través de la utilización de diferentes estrategias, con el fin de satisfacer sus necesidades e intereses en el campo educativo.

### 3.2.2. La organización y la formación

**Tabla N° 3.1.6. La organización y la formación**

Ítems	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analizar el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, satisfacción, y rendimiento en el trabajo)	1	6,66	0	0	2	13,33	4	26,66	8	53,33	15	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo).	1	6,66	1	6,66	3	20	4	26,66	6	40	15	100
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	6,66	0	0	0	0	5	33,33	9	60	15	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	1	6,66	0	0	1	6,66	4	26,66	9	60	15	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	1	6,66	0	0	0	0	7	46,66	7	46,66	15	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaboración:** Lcda. Fabiola Llivichuzca G.

En lo que se relaciona con la organización y la formación, la investigación realizada se ha referido a aspectos como el análisis del clima organizacional de la estructura institucional (motivación, satisfacción, y rendimiento en el trabajo), del conocimiento de la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo), si la planificación que diseñan los maestros siempre toman en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes, si es que valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura y diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.

El 53,33 % de respuestas valoran con 5 puntos al hecho de que los docentes realizan el análisis del clima organizacional de la estructura institucional (motivación, satisfacción, y rendimiento en el trabajo). El 26,66 % otorga una valoración de 4

puntos a este aspecto. El 13,33 % lo valora con 3 puntos y el 6,66 % confiere una valoración de 1 punto.

El 40 % de respuestas valora con 5 puntos al hecho de que los maestros del colegio tienen conocimiento de la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo). El 26,66 % otorga una valoración de 4 puntos. El 6,66 % concede la valoración de 1 y 2 puntos respectivamente.

El 60 % de respuestas valora con 5 puntos a las posibilidades que indican que la planificación que diseñan los maestros siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes. El 33,33 % concede una valoración de 4 puntos a este aspecto. El 6,66 % lo valora con 1 punto.

El 60 % de respuestas califica con 5 puntos al hecho de que los maestros valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura. El 26,66 % lo valora con 4 puntos. El 6,66 % confiere una valoración de 1 y 3 puntos respectivamente.

El 46,66 de respuestas valora con 5 y 4 puntos, respectivamente, a las posibilidades que tiene los maestros para diseñar estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes.

Como *conclusión* se establece que sobre el aspecto de la organización y la formación, los docentes, en la gestión que desarrollan, demuestran muchos aciertos, de tal manera que tienen capacidades para analizar del clima organizacional de la estructura institucional (motivación, satisfacción, y rendimiento en el trabajo), conocen la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo), su planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes, valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura; diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes. No se establecen nudos críticos en este ámbito.

### 3.2.3. La tarea educativa

Tabla N° 3.1.7. La tarea educativa

Ítems	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato.	0	0	1	6,66	2	13,33	5	33,33	7	46,66	15	100
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI(escalafón, ámbito, derechos, y deberes)	0	0	1	6,66	4	26,66	3	20	7	46,66	15	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	1	6,66	0	0	4	26,66	5	33,33	5	33,33	15	100
Conoce el liderazgo ejercido por el directivo de la institución educativa.	0	0	2	13,33	3	20	5	33,33	5	33,33	15	100
Conoce las herramientas / elementos utilizados por los directivos, para planificar actividades en la institución educativa.	1	6,66	0	0	6	40	1	6,66	7	46,66	15	100
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	1	6,66	0	0	2	13,33	5	33,33	7	46,66	15	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza grupal e individual.	1	6,66	0	0	1	6,66	8	53,33	5	33,33	15	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda de la tarea educativa.	1	6,66	0	0	3	20	4	26,66	7	46,66	15	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	3	20	4	26,66	7	46,66	1	6,66	15	100
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0	1	6,66	3	20	3	20	8	53,33	15	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales, o educativos.	2	13,33	0	0	4	26,66	6	40	3	20	15	100
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	1	6,66	0	0	1	6,66	5	33,33	8	53,33	15	100
Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño	1	6,66	0	0	0	0	7	46,66	7	46,66	15	100



propuestas en las asignaturas.												
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacidad auditiva, visual, sordo-ciega, intelectual, mental, físico motora, trastornos de desarrollo, etc.)	1	6,66	2	13,33	2	13,33	7	46,66	3	20	15	100
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0	1	6,66	1	6,66	2	13,33	11	73,33	15	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	1	6,66	0	0	1	6,66	4	26,66	9	60	15	100
Elabora pruebas para la evaluación aprendizaje de los estudiantes.	1	6,66	0	0	1	6,66	6	40	7	46,66	15	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos )	0	0	3	20	2	13,33	5	33,33	5	33,33	15	100
Diseña programas de asignaturas y desarrollo de las unidades didácticas.	1	6,66	0	0	1	6,66	3	20	10	66,66	15	100
Aplica técnicas para la acción tutorial. (entrevistas, cuestionario)	1	6,66	0	0	2	13,33	6	40	6	40	15	100
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	1	6,66	0	0	2	13,33	7	46,66	5	33,33	15	100
Diseña y aplica técnicas didácticas para las prácticas de laboratorio y talleres.	1	6,66	1	6,66	0	0	7	46,66	6	40	15	100
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y la del profesor)	1	6,66	0	0	2	13,33	8	53,33	4	26,66	15	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1	6,66	0	0	1	6,66	9	60	4	26,66	15	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	1	6,66	0	0	1	6,66	3	20	10	66,66	15	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	1	6,66	0	0	1	6,66	4	26,66	9	60	15	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaboración:** Lcda. Fabiola Llivichuzca G.

En cuanto se refiere a la tarea educativa, propiamente dicha, la investigación desarrollada ha contemplado las siguientes acciones que los maestros deben realizar para llevar a la práctica el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. En este caso se han tomado en consideración los siguientes aspectos: análisis de los elementos del currículo propuestos para el bachillerato.

Los conocimientos del proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (escalafón, ámbito, derechos, y deberes) Análisis de los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato. Conocimiento sobre el liderazgo ejercido por el directivo de la institución educativa. Conocimiento de las herramientas / elementos utilizados por los directivos, para planificar actividades en la institución educativa. Conocimiento sobre técnicas básicas para la investigación en el aula. Conocimiento de diferentes técnicas de enseñanza grupal e individual.

El Conocimiento de las posibilidades didácticas de la informática como ayuda de la tarea educativa. Planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes). La formación en TICs, permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes. Conocer si los docentes planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales, o educativos.

Establecer si el proceso evaluativo que llevan a cabo los maestros, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa. Indagar si como docentes evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas. Determinar si tienen estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacidad auditiva, visual, sordo-ciega, intelectual, mental, físico motora, trastornos de desarrollo, etc.). Averiguar si realizan la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula).

Ver si consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje. Establecer si los docentes laboran pruebas para la evaluación aprendizaje de los estudiantes. Determinar si utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos). Conocer si diseñan programas de asignaturas y desarrollo de las unidades didácticas. Investigar si los docentes aplican técnicas para la acción tutorial. (Entrevistas, cuestionario). Determinar si diseñan planes de mejora de la propia práctica docente, si diseñan y aplica técnicas didácticas para las prácticas de laboratorio y talleres, si diseñan instrumentos para la

autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y la del profesor), si utilizan adecuadamente la técnica expositiva, si utilizan recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje y si plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.

Los resultados obtenidos permiten establecer que 46,66 % de respuestas valora con 5 puntos el indicador que señala que los docentes analizan los elementos del currículo propuestos para el bachillerato. El 33,33 % asigna una valoración de 4 puntos. El 13,33 % valora este aspecto con 3 puntos y el 6,66 % lo valora con 2 puntos.

El 46,66 % de respuestas asigna una valoración de 5 puntos al indicador que señala que los docentes conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (escalafón, ámbito, derechos, y deberes). El 20 % lo valora con 4 puntos. El 26,66 % asigna a este aspecto la valoración de 3 puntos. El 6,66 % lo valora con 2 puntos.

El 33,33 % de respuestas valora con 5 y 4 puntos, respectivamente, al indicador que se refiere al análisis de los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato. El 26,66 % lo valora con 3 puntos. El 6,66 % otorga una valoración de 1 punto.

El 33,33 % de respuestas concede una valoración de 5 y 4 puntos, respectivamente el indicador que se refiere al conocimiento que tiene los docentes sobre el liderazgo ejercido por el directivo de la institución educativa. El 20 % lo valora con 3 puntos. El 13,33 % asigna la valoración de 2 puntos.

El 46,66 % de respuestas asigna una valoración de 5 puntos al indicador que señala que los maestros conocen las herramientas / elementos utilizados por los directivos, para planificar actividades en la institución educativa. El 40 % asigna una valoración de 3 puntos a este aspecto. El 6,66 % lo valora con 4 y 1 punto, respectivamente.

El 46,66 % de respuestas asigna una valoración de 5 puntos al indicador referido al conocimiento de los maestros sobre técnicas básicas para la investigación en el aula. El 33,33 % lo valora con 4 puntos. El 13,33 % otorga este aspecto la valoración de 3 puntos. El 6,66 % valora con 1 punto.

El 53,33 % de respuestas valora con 4 puntos al indicador referente al conocimiento de los maestros sobre diferentes técnicas de enseñanza grupal e individual. El 33,33

% valora este aspecto con 5 puntos. El 6,66 % lo valora con 3 y 1 punto, respectivamente.

El 46,66 % de respuestas valora con 5 puntos al indicador que se refiere al conocimiento de los maestros sobre las posibilidades didácticas de la informática como ayuda de la tarea educativa. El 26,66 % valora este tema con 4 puntos. El 20 % asigna una valoración de 3 puntos. El 6,66 % lo valora con 1 punto.

El 46,66 % de respuestas asigna la valoración de 4 puntos al indicador que se refiere al planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes), por parte de los maestros. El 26,66 % otorga este aspecto la valoración de 2 puntos. El 26,66 % lo valora con 3 puntos. El 6,66 % valora este indicador con 5 puntos.

El 53,33 % de respuestas asignan una valoración de 5 puntos al indicador referente a la formación en TICs, que permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes. El 20 % valora este aspecto con 4 y 3 puntos, respectivamente. El 6,66 % lo valora con 2 puntos.

El 20 % de respuestas asigna la valoración de 5 puntos al indicador relacionado con la planificación, ejecución y seguimiento que los docentes dan a proyectos económicos, sociales, culturales, o educativos. El 40 % valora este aspecto con 4 puntos. El 26,66% lo valora con 3 puntos. El 13,33 % valora con 1 punto.

El 53,33 % de respuestas valora con 5 puntos al indicador que permite conocer si los docentes establecen si el proceso evaluativo que llevan a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa. El 33,33 % valora este aspecto con 4 puntos. El 6,66 % lo valora con 3 y 1 punto, respectivamente.

El 46,66 % de respuestas valoran con 5 y 4 puntos, respectivamente, el indicador que permite indagar si como docentes evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas. El 6,66 % lo valora con 1 punto.

El 46,66 % de respuestas valora con 4 puntos al indicador que señala si los maestros determinan si tienen estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacidad auditiva, visual, sordo-ciega, intelectual, mental, física motora, trastornos de desarrollo, etc.). El 46,66 % valora este indicador con 4 puntos. El 13,33 % lo valora con 3 y 2 puntos, respectivamente. El 6,66 % lo valora con 1 punto.

El 73,33 % de respuestas valora con 5 puntos el indicador que señala si los maestros realizan la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula). El 13,33 % valora este tema con 4 puntos. El 6,66 % lo valora con 2 y 3 puntos, respectivamente.

El 60 % de respuestas valora con 5 puntos el indicador que señala si los maestros consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje. El 26,6 % valora este indicador con 4 puntos. El 6,66 % lo valora con 1 y 2 puntos, respectivamente.

El 46,66 % de respuestas asigna una valoración de 5 puntos al indicador que señala si los docentes laboran pruebas para la evaluación aprendizaje de los estudiantes. El 40% valora este indicador con 4 puntos. El 6,66%, 5 lo valora con 1 y 3 puntos, respectivamente.

El 33,33 % de respuestas valora con 5 y 4 puntos, respectivamente, al indicador que señala si los maestros utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos). El 20 % valora este campo con 2 puntos. El 13,33% 5 lo valoran con 3 puntos.

El 66,66 % de respuestas valora con 5 puntos al indicador referido a conocer si los docentes diseñan programas de asignaturas y desarrollo de las unidades didácticas. El 20 % valora este aspecto con 4 puntos. El 6,66 % asigna un valor de 1 y 3 puntos, respectivamente.

El 40 % de respuestas valora con 5 y 4 puntos, respectivamente al indicador que señala si los maestros aplican técnicas para la acción tutorial. (entrevistas, cuestionario). El 13,33 % asigna el valor de 3 puntos. El 6.66 % lo valora con 1 punto.

El 46,66 % de respuestas valora con 4 puntos al indicador que señala si los maestros diseñan planes de mejora de la propia práctica docente. El 40 % lo valora con 5 puntos. El 6,66 % asigna un valor de 1 y 2 puntos, respectivamente.

El 46,66% de respuestas valora con 4 puntos al indicador que señala si los maestros diseñan y aplican técnicas didácticas para las prácticas de laboratorio y talleres. El 40 % valora este aspecto con 5 puntos. El 6,66% 5 lo valora con 1 y dos puntos, respectivamente.

El 53,33 % de respuestas asigna el valor de 4 puntos al indicador que señala si los maestros diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y la del profesor). El 26,66 % lo valora con 5 puntos. El 13,33 % valora este indicador con 3 puntos. El 6,66 % otorga una valoración de 1 punto.

El 60 % de respuestas valora con 4 puntos al indicador que señala si los docentes utilizan adecuadamente la técnica expositiva. El 26,66 % valora este asunto con 5 puntos. El 6,66 % lo valora con 1 y 3 puntos, respectivamente.

El 66,66 % de respuestas asigna un valor de 5 puntos al indicador que señala si los docentes utilizan recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje. El 20 % valora este asunto con 4 puntos. El 6,66 % asigna una valoración de 1 y 3 puntos, respectivamente.

El 60 % de respuestas da un valor de 5 puntos al indicador que señala si los docentes plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación. El 26,66 % valora este caso con 4 puntos. El 6,66 % lo valora con 1 y 3 puntos, respectivamente.

De la información presentada se concluye señalando que en lo que se refiera a la tarea educativa, el trabajo de los maestros está bien encaminado, no presenta mayores nudos críticos, pues los porcentajes mayores han recibido valoraciones de 4 y 5 puntos, que podrían considerarse altas.

En tal virtud se puede afirmar que los docentes del colegio analizan los elementos del currículo propuestos para el bachillerato y los diferentes elementos curriculares que les permiten tener un visión clara de los progresos y retrocesos, que se pueden dar en el proceso de enseñanza aprendizaje, por tal razón es muy importante tratar de prepararse en los distintos parámetros que presenten dificultades, en el transcurso del desarrollo de nuestra carrera educativa.

Conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (escalafón, ámbito, derechos, y deberes); analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato; conocen sobre el liderazgo ejercido por el directivo de la institución educativa; conocen las técnicas básicas para la investigación en el aula; conocen sobre las posibilidades didácticas de la informática como ayuda de la tarea educativa; conocen que la formación en Tics, que permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a

los estudiantes; establecen si el proceso evaluativo que llevan a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa; evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas; determinan si tienen estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacidad auditiva, visual, sordo-ciega, intelectual, mental, físico motora, trastornos de desarrollo, etc.); realizan la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula); consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje; elaboran pruebas para la evaluación aprendizaje de los estudiantes; utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos); diseñan programas de asignaturas y desarrollo de las unidades didácticas; aplican técnicas para la acción tutorial. (Entrevistas, cuestionario); diseñan planes de mejora de la propia práctica docente; aplican técnicas didácticas para las prácticas de laboratorio y talleres; diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y la del profesor); utilizan adecuadamente la técnica expositiva; utilizan recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje; plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.

Como es de nuestro conocimiento la tarea educativa conlleva el desarrollo de varios parámetros que permiten que como docentes tengamos una organización acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes, ya que desde dicha perspectiva podremos notar las dificultades del aprendizaje que a veces, no facilita un aprendizaje significativo y funcional, es así que como docentes nuestro trabajo es incluir a todos los estudiantes en un sistema armónico que les permite tener una visión de su realidad desde otro perspectiva que le facilitara su ser, pensar y actuar cotidiano.

Sin embargo de lo indicado, podría señalarse también que se presentan algunos indicadores referidos a la tarea educativa, que si bien no han recibido valoraciones muy bajas, pero tampoco son altas. En este caso, se establecen como puntos neurálgicos de la investigación realizada, los siguientes:

Los maestros de la institución conocen poco sobre las herramientas / elementos utilizados por los directivos, para planificar actividades en la institución educativa.

- Conocen poco sobre diferentes técnicas de enseñanza grupal e individual.
- No tienen alto nivel de conocimiento sobre el planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).

- Tampoco dominan la planificación, ejecución y seguimiento que se debe dar a proyectos económicos, sociales, culturales, o educativos.

De estos temas ha surgido la propuesta de mejoramiento educativo que constituye la parte final del trabajo realizado, direccionada a capacitar a los docentes sobre diseño, ejecución y evaluación de proyectos educativos.

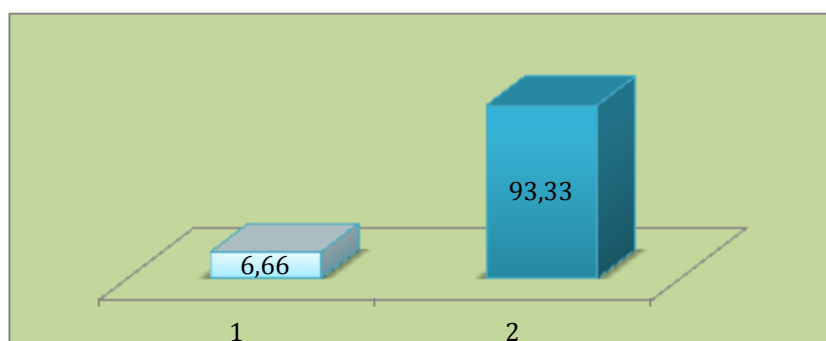
**Tabla N. 3.1.8. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional**

Opción	Frecuencia	%
Si	14	93,33
No	1	6,66
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Livichuzca G.

**Gráfico N° 3.1.8. Materias que imparte en relación con la formación**



El currículo de la Educación General Básica, que comprende desde el 1° hasta el 10° año, se encuentra determinado por áreas de estudio. En tanto que el currículo del bachillerato está conformado por áreas y asignaturas. Las áreas de estudio son más amplias e incluyen a las asignaturas. Por ejemplo, dentro del área de desarrollo personal se encuentran las asignaturas que se relacionan precisamente con los estudios relacionados al desarrollo de la personalidad de los estudiantes.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 93,33% de los docentes informa que las materias que imparten en las aulas de clase sí tienen relación con su formación profesional y el 6,66% manifiesta que no existe relación alguna.



La mayoría absoluta de docentes considera que las materias que imparten en las aulas de clase si tienen relación con su formación profesional. Se evidencia un porcentaje muy bajo que señala que no existe relación alguna entre los dos aspectos indicados.

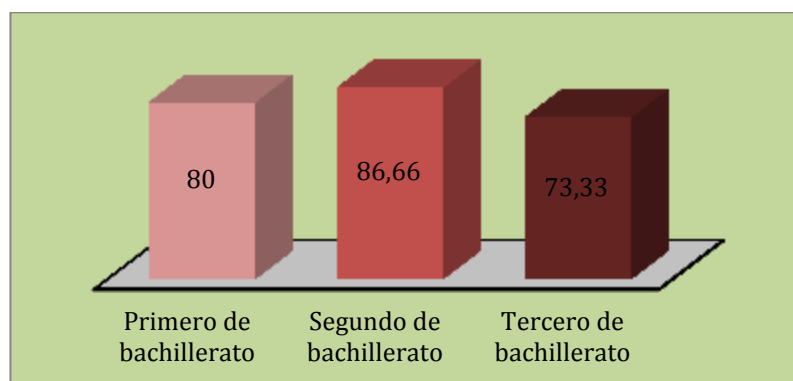
De estos datos expuestos se concluye que existe congruencia entre la formación profesional que tiene los docentes con la áreas y asignaturas que tratan con sus estudiantes, lo que garantiza el dominio de los conocimientos que los maestros deben desarrollar conjuntamente con sus alumnos en las clases.

**Tabla N° 3.1.9. Años de bachillerato en los que imparte asignatura**

Opción	Frecuencia	%
Primero de bachillerato	12	80
Segundo de bachillerato	13	86,66
Tercero de bachillerato	11	73,33
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.  
**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.1.9. Años de bachillerato en los que labora**



De acuerdo con la normatividad vigente, el bachillerato ecuatoriano comprende tres años de estudios: el primero, el segundo y el tercero. Pudiendo los docentes trabajar en uno solo de ellos o si el tiempo les permite, lo pueden hacer en dos y hasta en tres años, hasta cumplir la carga horaria semanal de 30 horas pedagógicas de clases.

Los resultados de la investigación señalan que el 86,6 % de docentes responde que trabaja en segundo año. El 80 % trabaja en primero y el 73,33 % lo hace en tercero.

Estos datos indican que no hay mayores diferencias entre docentes que trabajan, indistintamente en primero, segundo o tercer año de bachillerato. No se observan diferencias mayores entre estos tres casos. Lo que indica que todos los maestros del colegio tienen competencias profesionales para desenvolverse en cualquier curso que les toque realizar su trabajo. Sin duda, esta situación es muy ventajosa para la institución debido a que cuenta con personal capacitado para realizar su actividad profesional con certeza.

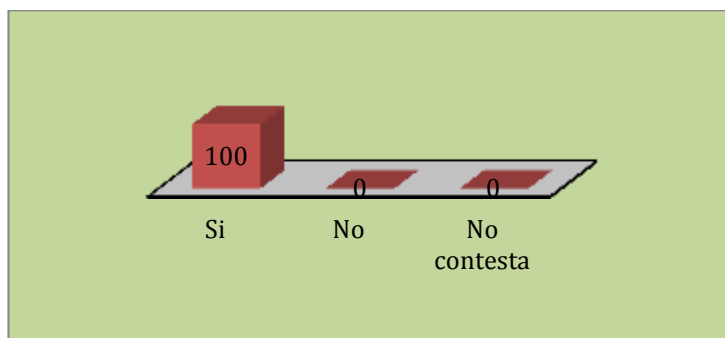
### 3.3. Los cursos de formación

**Tabla N. 3.3.1. Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos**

Opción	Frecuencia	%
Si	15	100
No	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.  
**Elaboración:** Lcda. Fabiola Llivichuzca G

**Gráfico N° 3.3.1. Importancia para seguirse capacitando**



La capacitación constituye una parte fundamental de la formación continua, tiene como propósito habilitar al profesional en servicio para el desempeño de funciones específicas. Consecuentemente, se hace referencia a la capacitación de los docentes, se está aludiendo al desarrollo de competencias que antes no las tenía y que son

necesarias para la realización de tareas específicas. (Ministerio de Educación y Cultura, 2000).

Los resultados señalan que el 100% de los docentes afirma que si es importante seguirse capacitando en temas educativos. No hay otras respuestas.

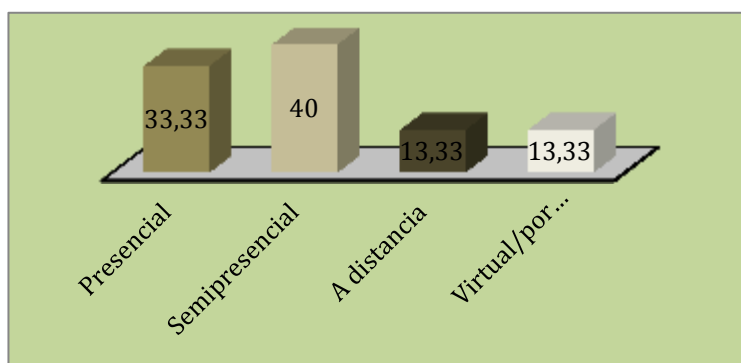
Todos los maestros consultados señalan que para ellos resulta importante seguirse capacitando en temas educativos. No hay respuestas negativas. Lo que significa que los docentes están conscientes de la importancia de la capacitación que lleva como propósito habilitar al profesional en servicio para el desempeño de funciones específicas para el desarrollo de competencias que antes no las tenía y que son necesarias para la realización de tareas específicas.

**Tabla N. 3.3.2. Como le gustaría recibir la capacitación**

Opción	Frecuencia	%
Presencial	5	33,33
Semipresencial	6	40
A distancia	2	13,33
Virtual/por internet	2	13,33
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.  
Elaborado por: Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.2. Modalidad de los proceso de capacitación**



Existen distintas posibilidades para asistir a cursos y talleres de capacitación docente. Hay procesos de capacitación que se realizan con la modalidad presencial, es decir con la participación continua y total del maestro a todo el tiempo que dure un curso o un taller. La modalidad semipresencial es mixta, se realiza con tiempos que requieren

la asistencia del docente y otros que requieren de la realización de actividades de trabajo autónomo, sin asistencia obligatoria. Pero también hay opciones para realizar cursos de capacitación a distancia, de manera similar al sistema de estudios de la Universidad de Loja.

En este contexto, el 33,33% de los docentes manifiesta que les gustaría recibir la capacitación presencial, el 40% semipresencial, el 13,33% a distancia y el 13,33% no contestó.

Estos resultados conducen a establecer una mayoría relativa de docentes prefiere la capacitación con modalidad semipresencial. Pero también se evidencia que hay un porcentaje importante que prefiere la capacitación presencial. Los porcentajes que no responden y que indican su preferencia por la modalidad de capacitación docente a distancia son menores.

De la información presentada se concluye que los docentes prefieren asistir a procesos de capacitación que se realizan con la modalidad presencial y semipresencial, es decir asistiendo parcial y totalmente a los cursos que se realizan.

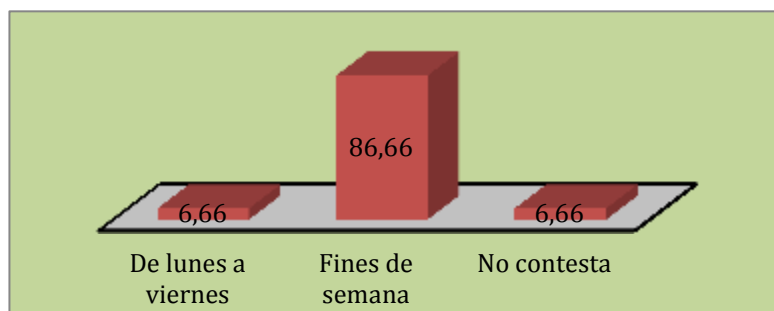
**Tabla N. 3.3.3. Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación**

Prefiere cursos.	Frecuencia	%
De lunes a viernes	1	6,66
Fines de semana	13	86,66
No contesta	1	6,66
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Elaborado por: Lic. Fabiola Llivichuzca G

**Gráfico N° 3.3.3. Horarios de capacitación**



Con la vigencia de la nueva normativa que rige el sistema educativo, que exige el cumplimiento de ocho horas laborables al día, los cursos y talleres de capacitación docente, que organizan las dependencias del Ministerio de Educación, por lo general se realizan fuera de las horas de trabajo habitual de los maestros. Se realizan por las tardes, por la noche y los fines de semana, es decir se ofrecen varias opciones de capacitación, para que ningún docente pueda quedarse fuera.

Sobre este tema, el 6,66% de los docentes consideran que los cursos se desarrollen de lunes a viernes, el 86,66% de docentes manifiestan que los cursos se desarrollen los fines de semana y el 6,66% no contestó.

Estos resultados conducen a indicar que la mayoría de maestros del colegio investigado prefieren que los cursos de capacitación se realicen los fines de semana. Hay una minoría que prefiere que se realicen de lunes a viernes.

Debido, tal vez, a que los maestros de la institución investigada trabajan en el sector rural lejano, se ven impedidos de asistir a los cursos de capacitación durante los días de la semana laboral, razón por la cual han seleccionado mayoritariamente la opción correspondiente a los fines de semana, con la intención de beneficiarse de este derecho legal que poseen.

Por tal motivo vale la pena recalcar que cada uno de los cursos siempre tienen aspectos innovadores, creativos y críticos que buscan en su aplicación formar estudiantes a nivel de competencias y habilidades, aspectos que nuestro gobierno actual solicita un perfil de salida de los estudiantes basados en el nuevo concepto del Buen Vivir.

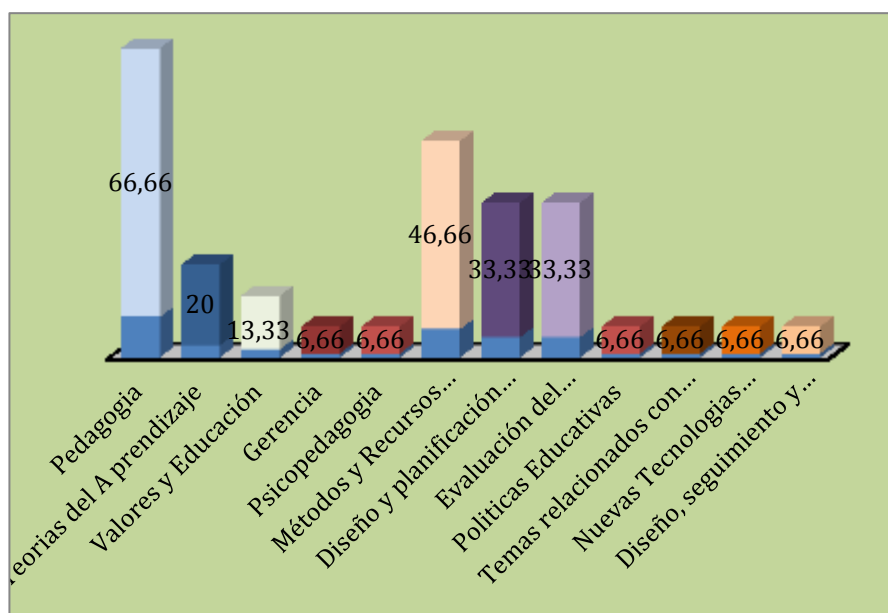
**Tabla N. 3.3.4. En qué temáticas les gustaría capacitarse**

<b>Temáticas a capacitarse.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Pedagogía	10	66,66
Teorías del aprendizaje	3	20
Valores y Educación	2	13,33
Gerencia	1	6,66
Psicopedagogía	1	6,66
Métodos y Recursos Didácticos.	7	46,66
Diseño y planificación curricular	5	33,33
Evaluación del aprendizaje.	5	33,33
Políticas Educativas	1	6,66
Temas relacionados con nuestro cargo	1	6,66
Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación	1	6,66
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.	1	6,66

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca

**Gráfico N° 3.3.4. Temáticas a capacitarse**



El trabajo que realiza el docente se caracteriza por ser multidisciplinario, es decir en su desempeño debe realizar múltiples actividades, ya sean técnicas o administrativas y de asesoramiento.

Los resultados indican que el 66,66% de docentes considera que les gustaría capacitarse en Pedagogía, el 20% en Teorías de Aprendizaje, el 3,33% en Valores y Educación, el 6,66% en Gerencia, el 6,66% en Psicopedagogía, el 46,66% en Métodos y Recursos, el 33,33% en Diseño y Planificación Curricular, el 33,33% en Evaluación del aprendizaje, el 6,66% en políticas educativas, el 6,66% en temas relacionados con materia a su cargo, el 6,66% en nuevas tecnologías y el otro 6,66% en Diseño, Seguimiento y evaluación de proyectos.

Hay una notable mayoría de docentes que demuestra su interés por capacitarse en temas de pedagogía, teorías de aprendizaje, métodos y recursos, diseño y planificación curricular y evaluación del aprendizaje. Mientras que se observan porcentajes menores que prefieren cursos sobre políticas educativas, temas relacionados con materia a su cargo, nuevas tecnologías, diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.

De lo indicado se concluye que los maestros del colegio manifiestan su interés por capacitarse en diversos temas relacionados con las funciones que realizan, lo que a criterio de la investigadora está correcto.

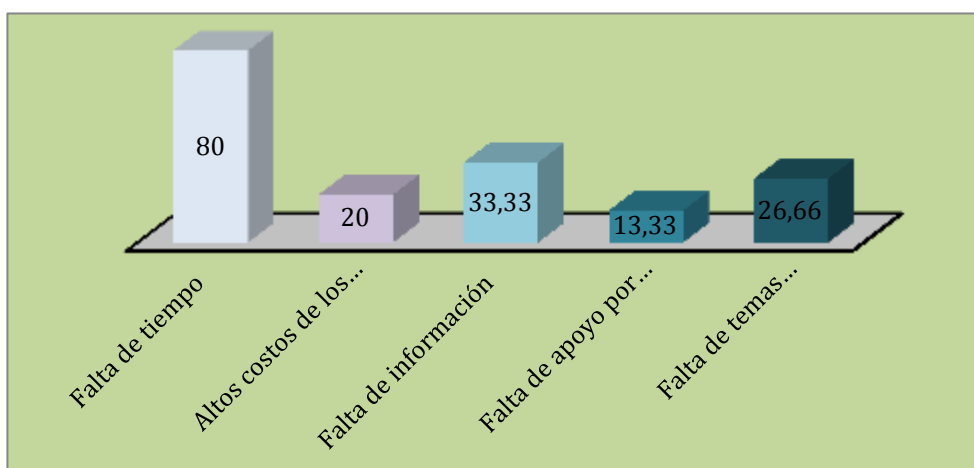
**Tabla N. 3.3.5. ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?**

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	12	80
Altos costos de los cursos a capacitarse	3	20
Falta de información	5	33,33
Falta de apoyo por parte de las autoridades.	2	13,33
Falta de temas acordes con su preferencia	4	26,66

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Livichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.5. Obstáculos para capacitarse**



Los obstáculos constituyen formas de impedimento para realizar una actividad determinada. Para el contexto del presente trabajo, los obstáculos se refieren a las situaciones conflictivas que los docentes debe enfrentar para poder asistir y participar en los curso de capacitación, dentro de los cuales se proponen los siguientes: falta de tiempo, altos costos, falta de información, falta de apoyo de las autoridades, falta de temas acordes a la preferencia de los maestros.

El 80% de los docentes indica que no asisten a los cursos por falta de tiempo, el 20% por altos costos, el 33,33% por falta de información, el 13,33% por falta de apoyo por parte de las autoridades y el 26,66% por falta de temas acordes con su preferencia.

Los datos indican que para los maestros la falta de tiempo constituye el primer obstáculo para seguir los cursos de capacitación y formación. Sin embargo, aunque con porcentajes más bajos, se identifican también como obstáculos, los altos costos de los cursos y la falta de temas acordes con sus preferencias.

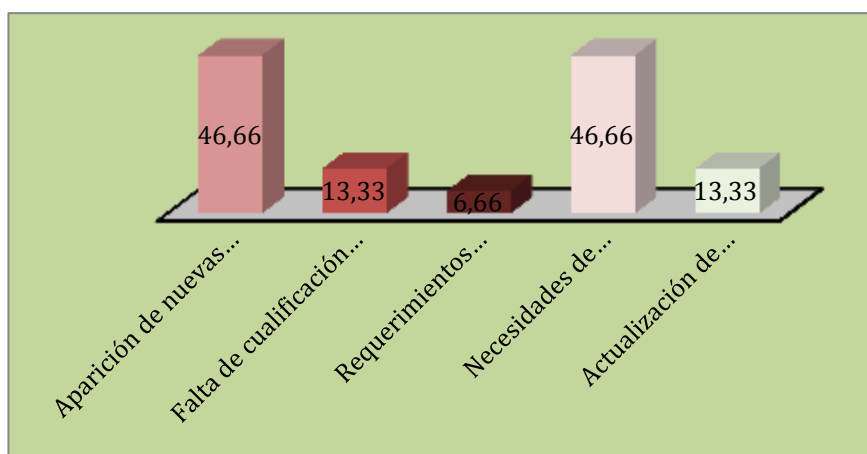
De esta información se concluye que los maestros del colegio tienen muchas razones para no asistir a los cursos de capacitación, dentro de los cuales se destacan los siguientes: falta de tiempo, altos costos, falta de información y falta de apoyo de las autoridades. La situación descrita es preocupante ya que la falta de capacitación docente puede influir en la calidad del trabajo que realizan, haciendo que cada uno de los docentes se limiten a un aprendizaje tradicional, que no promueva una actitud crítica, reflexiva y espontánea en los estudiantes.

**Tabla N. 3.3.6. ¿Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones?**

Opción	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías.	7	46,66
Falta de cualificación profesional	2	13,33
Requerimientos personales	1	6,66
Necesidades de capacitación continua	7	46,66
Actualización de leyes y reglamentos	2	13,33

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.  
**Elaborado por:** Lic. Fabiola Livichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.6. Motivos por los que se imparten los cursos**



En los últimos tiempos y debido al avance científico y a la globalización, han aparecido una serie de temáticas y motivos que justifican la realización de cursos de capacitación. Pero también han surgido motivos personales que conducen a seguir un curso, de acuerdo a los intereses y conveniencia personal de los individuos.

Dentro de este tema, el 46,66% de los docentes considera que los cursos se imparten por la aparición de nuevas tecnologías, el 13,33% manifiesta que se dan por falta de cualificación profesional, el 6,66% por requerimientos personales, el 46,66% por



necesidades de capacitación continua y el 13,33% por la actualización de leyes y reglamentos.

La mayor parte de docentes considera que los cursos se imparten por la aparición de nuevas tecnologías y por necesidades de capacitación continua. Se muestran porcentajes menores que se identifican con las opciones de: falta de cualificación profesional, requerimientos personales, actualización de leyes y reglamentos.

De la información presentada se concluye que para los docentes consultados existen diversos motivos por los que se generan cursos de capacitación, los mismos que se relacionan con el trabajo que realizan, razón por la cual demuestran su interés por ellos. Se destacan las nuevas tecnologías y las necesidades de capacitación continua.

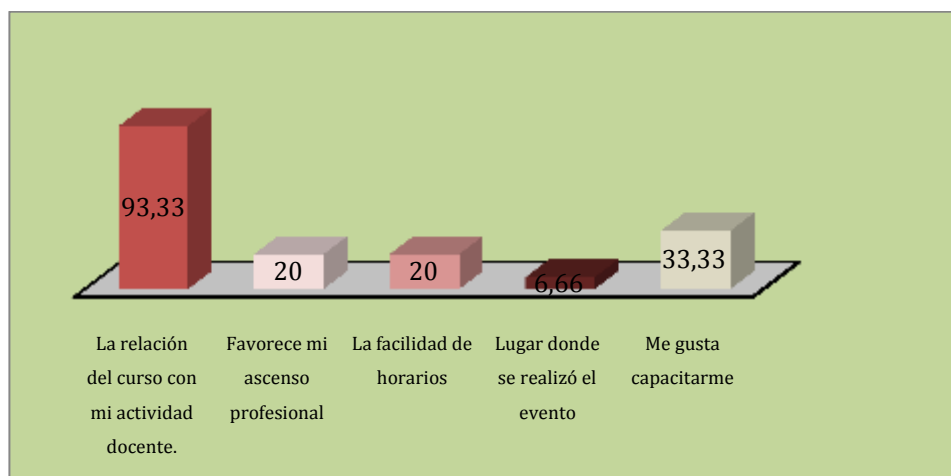
**Tabla N. 3.3.7. ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones?**

Opción	Frecuencia	%
La relación/ actividad docente.	14	93,33
Favorece mi ascenso profesional	3	20
La facilidad de horarios	3	20
Lugar donde se realizó el evento	1	6,66
Me gusta capacitarme	5	33,33

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.7. Motivos por los que asiste a los cursos/capitaciones**



De acuerdo con lo que se plantea en el instrumento de investigación, existen diversos motivos para que los docentes asistan a los cursos de capacitación. Entre ellos se destaca la relación que pudiera tener el tema del curso con la actividad docente; el hecho de que el cursos puedan favorecer el ascenso personal; la facilidad de los horarios; el lugar donde se realiza el curso y el gusto por la capacitación.

Dentro de este aspecto, el 93,33% de los docentes indican que asisten a los cursos de capacitación por la relación del curso con la actividad docente, el 20% porque favorece el ascenso personal, el otro 20% por la facilidad de los horarios, el 6,66% por el lugar donde se realiza el evento y el 33,33% porque le gusta capacitarse.

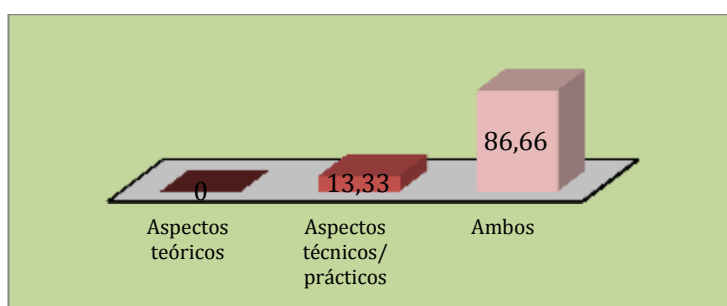
La mayor parte de maestros del colegio asiste a los cursos de capacitación por la relación del curso con la actividad que realizan. Se observan porcentajes menores relacionados con el ascenso personal, la facilidad de los horarios y porque le gusta capacitarse. De la información presentada se concluye que hay diferentes causas para asistir a los cursos de capacitación docente, dentro de los cuales sobresale el hecho de que el curso se relaciona con la actividad docente, es decir, se prefieren temas que fortalecen el rol profesional de los maestros, lo que implica una buena perspectiva profesional que permitiría afianzar el papel de los maestros.

**Tabla N. 3.3.8. ¿Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?**

Opción	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/ prácticos	2	13,33
Ambos	13	86,67
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.  
**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.8. Aspectos de mayor importancia en los cursos**



Como se ha indicado en un apartado anterior, existen diversos aspectos que pueden incidir en las posibilidades de asistir a los cursos de capacitación, que dependen de los intereses particulares de cada persona. En este caso se plantea la posibilidad de relación del curso con los aspectos técnicos del trabajo que realiza el profesor; los aspectos teórico-prácticos o ambos a la vez.

Con relación a este tema el 13,33% de los docentes recalcan que es de gran importancia capacitarse por los aspectos técnicos/ prácticos, mientras que el 86,66% considera que se relacionan los cursos con los ambos, ósea los contenidos teóricos y prácticos.

La mayoría de maestros relaciona los cursos de capacitación tanto con los aspectos teóricos como prácticos. Entre tanto, la minoría lo hace con los aspectos técnicos-prácticos. De lo expuesto se concluye que los maestros del colegio demuestran un evidente y muy marcado interés en realizar cursos en los que se pudiera relacionar los aspectos teóricos con la práctica. Esta situación parece muy acertada ya que en el trabajo de los maestros tanto la teoría como la práctica son recursos que importan mucho al momento de concretar el currículo en el aula.

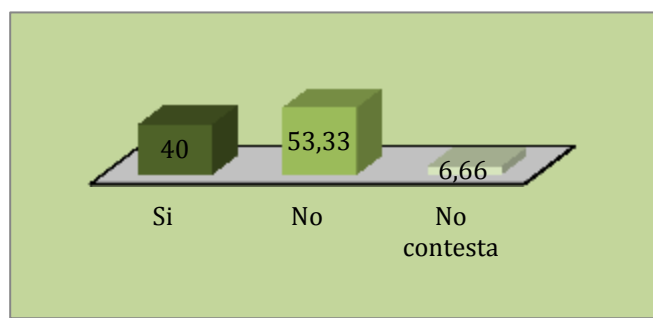
**Tabla N. 3.3.9. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años**

Opción	Frecuencia	%
Si	6	40
No	8	53,33
No contesta	1	6,66
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaboración:** Lcda. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.9. Cursos que ha propiciado la institución en los últimos años**



En el nuevo modelo de gestión que el Ministerio de Educación ha implementado para el sistema educativo, los procesos de centralización de la información han generado más retrocesos que progresos en el ámbito administrativo. Por la razón indicada y debido a que ahora se trabajan las ocho horas diarias, no existen posibilidades para que las instituciones educativas realicen cursos de capacitación, debido a que los maestros no disponen del tiempo para asistir.

En este campo, el 40% de los docentes considera que la institución, en los últimos años, sí ha propiciado cursos, el 53,33% considera que no y el 6,66% no contestó.

Para la mayoría relativa de docentes, la institución, en los últimos años, no ha propiciado cursos; sin embargo existe también un porcentaje importante que considera que sí lo ha realizado.

La situación descrita es ambivalente debido a que hay opiniones divididas con respecto a la interrogante planteada. Si bien algunos docentes indican que en la institución se ha realizado cursos de capacitación, también existen respuestas que señalan lo contrario. Respetando las opiniones de las dos partes, podría indicarse que la institución educativa debería generar la realización de cursos de capacitación docente orientados al robustecimiento del rol profesional que desempeñan, considerando las necesidades reales de capacitación de sus integrantes.

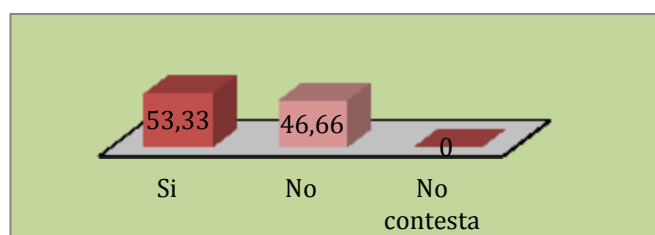
**Tabla N. 3.3.10. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios, etc.**

Opción	Frecuencia	%
Si	8	53,33
No	7	46,66
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Elaborado por: Lic. . Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.10. La institución ha propiciado cursos/ seminarios**



De acuerdo con el Reglamento General a La ley Orgánica de Educación Intercultural que se encuentra vigente, que en el Art. 44 señala que los establecimientos educativos que cuentan entre 121 a 500 estudiantes deben contar con una sola autoridad educativa que es el rector, se establece que en el colegio donde se ha realizado la investigación existe una sola autoridad que se ocupa de todo, resulta una tarea casi imposible que se haya preocupado de diseñar proyectos o seminarios de capacitación.

En este ámbito, el 53,33% de los docentes manifiesta que en la actualidad las autoridades elaboran y ofrecen proyectos, seminarios; mientras que el 46,66% considera que no se desarrolla estas actividades por parte del Rector.

Se evidencia una mayoría relativa de docentes que manifiesta que en la actualidad las autoridades elaboran y ofrecen proyectos, seminarios; mientras que también se presenta un porcentaje importante que considera que no se desarrolla estas actividades por parte del Rector.

La situación descrita permite concluir indicando que una mayoría relativa de docentes responde que la institución sí cuenta con proyectos de capacitación, lo que significa que en la institución se está realizando una gestión educativa muy acertada que aporta a la calidad educativa y de esta forma se puede notar que el rector se preocupa en el desarrollo de proyectos que favorezcan a la comunidad educativa, por tal razón estos proyectos facilitan la interacción de docentes, estudiantes y padres de familia, en un clima agradable y participativo.

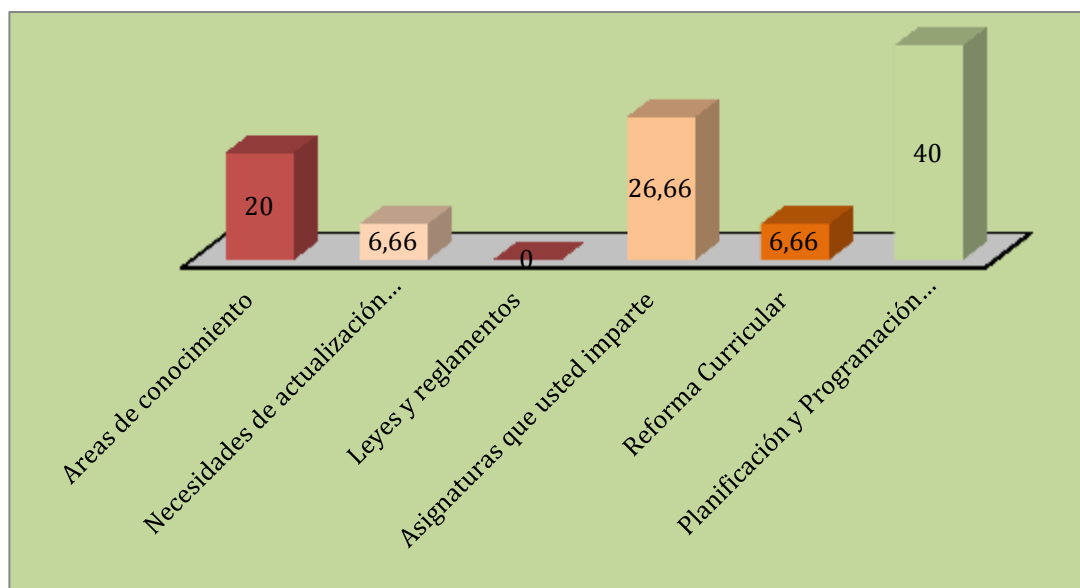
**Tabla N. 3.3.11. Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento**

Opción	Frecuencia	%
Áreas de conocimiento	3	20
Necesidades de actualización curricular	1	6,66
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	4	26,66
Reforma Curricular	1	6,66
Planificación y Programación curricular	6	40
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaboración:** Lcda. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.11. Función de los cursos**



Existen diversas posibilidades para que las instituciones educativas diseñen cursos de capacitación docente, de acuerdo con las necesidades de los profesionales de la educación que laboran en la institución educativa. Dentro de este aspecto se han establecido las siguientes posibilidades: por áreas de conocimiento, para actualización curricular, sobre leyes y reglamentos, relacionados con las asignaturas con las que se trabaja, reforma curricular, planificación y programación curricular.

En este caso, el 20% de los docentes indica que los cursos se desarrollan en función de las áreas del conocimiento, el 6,66% por necesidades de actualización curricular, el 26,66% por las asignaturas que se imparten, el 6,66% por la reforma curricular y el 40% por planificación y programación curricular.

La mayor parte de docentes indica que los cursos se desarrollan en función de las áreas del conocimiento, de las asignaturas que se imparten, de la planificación y programación curricular. La minoría indica que se lo hacen por la Reforma curricular.

Resalta el interés de los maestros por los cursos relacionados con las áreas y asignaturas del conocimiento con las que trabajan y con la planificación curricular. Esta es una situación muy favorable que contribuiría al mejoramiento del rol profesional de los maestros en beneficio de la educación.

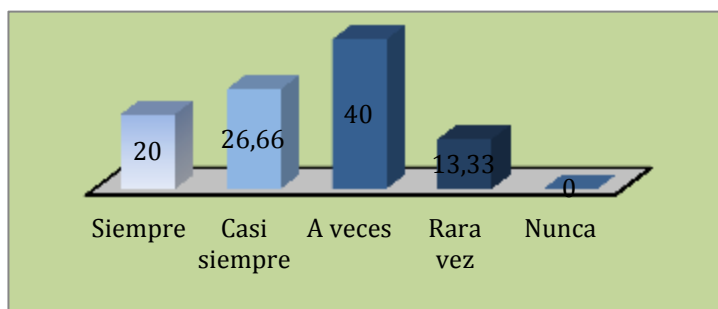
**Tabla N. 3.3.12. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación**

Opción	Frecuencia	%
Siempre	3	20
Casi siempre	4	26,66
A veces	6	40
Rara vez	2	13,33
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**Elaborado por:** Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.12. Directivos de la institución fomentan la participación**



La participación se relaciona con las posibilidades reales que tienen las personas para intervenir en la realización de una actividad determinada. Dentro del campo de la docencia y por el contexto del presente trabajo, el fomento de la participación por parte de los directivos se refiere a las posibilidades que tienen los docentes de intervenir con sus acciones en la realización de actividades puntuales y sobre todo en los cursos de capacitación.

Dentro de este caso, el 20% de los docentes consideran que siempre los directivos buscan la participación de los docentes en cursos de formación permanente, el 26,66% considera que casi siempre, el 40% manifiesta que a veces y el 13,33% dan a conocer que rara vez.

Los porcentajes mayores de datos indican que “a veces” los directivos de la institución buscan la participación de los docentes en cursos de formación permanente. Sin embargo hay porcentajes que también son importantes que señalan que esto se lo hace “siempre” y “casi siempre”. Muy pocas respuestas indican que se hace “rara vez”.

Siendo estos datos confiables, se concluye señalando que los directivos institucionales realizan bien su trabajo relacionado con la capacitación docente, lo que debe influir de manera positiva en la calidad de los aprendizajes que se generan con los estudiantes en las aulas.

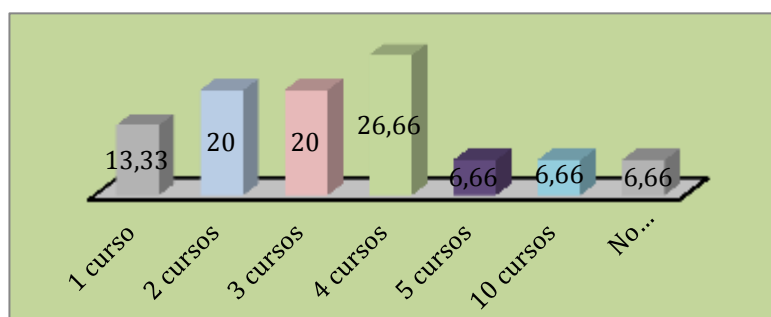
**Tabla N. 3.3.13. Número de cursos a los que ha asistido en los últimos años**

Opción	Frecuencia	%
1 curso	2	13,33
2 cursos	3	20
3 cursos	3	20
4 cursos	4	26,66
5 cursos	1	6,66
10 cursos	1	6,66
No contesto	1	6,66
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Elaborado por: Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.13. Número de cursos asistidos**



Los cursos de capacitación son eventos de carácter pedagógico destinados para los maestros y tratan sobre una temática determinada, que por lo general está relacionada con su trabajo.

El 13,33% de los docentes ha seguido un curso, el 20% de los docentes desarrollo dos cursos, el otro 20% de docentes recibió tres cursos, el 26,66% de docentes asistió a cuatro cursos, el 6,66% recibió 5 cursos, el otro 6,66% de docentes recibió 10 cursos y el otro 6,66% no contestó.

Se presentan datos que indican que un porcentaje menor de docentes ha asistido a dos, tres y cuatro cursos de capacitación. Mientras que porcentajes menores indican que han asistido a cinco y diez cursos. Llama la atención el porcentaje que señala que el docente ha asistido a diez cursos de capacitación, lo que parece ser irreal



considerando la situación geográfica distante del colegio, por lo que la asistencia a los cursos de capacitación, resulta una tarea casi imposible de cumplir.

Los porcentajes mayores, aunque son bajos, indican que los maestros sí asisten a cursos de capacitación, lo que indica que están capacitados y actualizados.

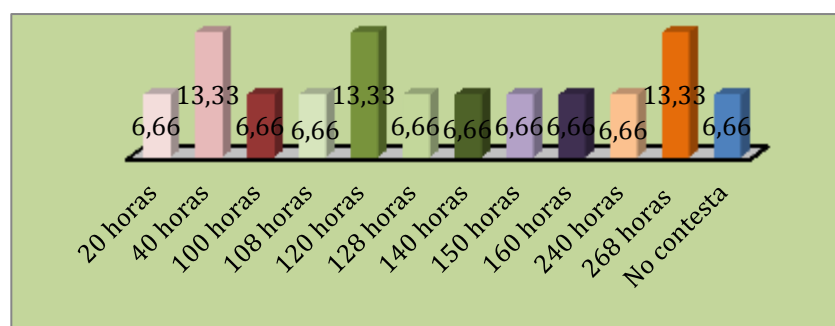
**Tabla N. 3.3.14. Totalización en horas. (Aproximadamente)**

<b>Totalización en horas.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
20 horas	1	6,66
40 horas	2	13,33
100 horas	1	6,66
108 horas	1	6,66
120 horas	2	13,33
128 horas	1	6,66
140 horas	1	6,66
150 horas	1	6,66
160 horas	1	6,66
240 horas	1	6,66
268 horas	2	13,33
No contesta	1	6,66
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Elaborado por: Lic. Fabiola Livichuzca G

**Gráfico N° 3.3.14. Totalización en horas**



Las horas de capacitación hacen referencia a la duración de un curso. Hay cursos que tienen una duración de 20, 40, 60 120 o más horas de duración dependiendo de la temática a tratar.

El 6,66% de docentes ha recibido cursos de 20 horas, el 13,33% ha recibido cursos de 40 horas, el 6,66% recibió el curso de 100 horas, el 6,66% recibió cursos de 108 horas, el 13,33% recibió cursos de 120 horas, el 6,66% recibió de 128 horas, el otro 6,66% recibió de 140 horas, el otro 6,66% recibió de 150 horas, el otro 6,66% recibió

de 160 horas, el otro 6,66% recibió de 240 horas, el 13,33% recibió de 268 horas y el 6,66% no contestó.

La mayor parte de docentes del colegio ha recibido cursos de capacitación docente con 20, 100, 108, 128, 140, 240, horas de duración. Pero también hay casos de docentes que han recibido cursos de capacitación de 40, 120 y 268 horas de duración.

La actitud personal de los maestros, en lo que respecta a la asistencia a los cursos de capacitación, es positiva. Todos indican haber asistido por le menos a un curso. Esto aporta al fortalecimiento de su rol profesional.

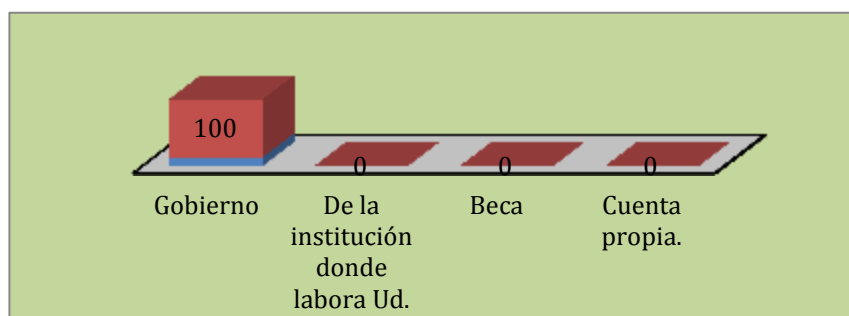
**Tabla N. 3.3.15. Lo hizo con el auspicio de:**

Opción	Frecuencia	%
Gobierno	15	100
De la institución donde labora Ud.	0	0
Beca	0	0
Cuenta propia.	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Elaborado por: Lic. Fabiola Llivichuzca G.

**Gráfico N° 3.3.15. Auspicio de los cursos**



Los cursos de capacitación docente pueden ser financiados tanto por el Ministerio de Educación como por otras instituciones como: universidades y colegios profesionales.

El 100% de los docentes manifiestan que los cursos recibidos fueron auspiciados por el gobierno. Todos los docentes del colegio han realizado cursos auspiciados por el gobierno. No existen otras posibilidades.

Los resultados indican que todos los maestros han recibido cursos financiados por el Ministerio de Educación, lo que constituye una fortaleza que les permite mejorar sus competencias profesionales.

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE CAPACITACIÓN DOCENTE**

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

Capacitación docente sobre estrategias educativas para el aprendizaje activo.

#### **4.2 Modalidad de estudio**

El curso de capacitación docente se va a realizar con la modalidad semipresencial, donde los docentes deben asistir y participar en jornadas de trabajo presencial y realizar actividades a distancia: Todas ellas coordinadas por el facilitador del proceso.

#### **4.3 Objetivo**

Capacitar a los docentes sobre las estrategias metodológicas que permiten generar aprendizajes significativos con los estudiantes, con la finalidad de desarrollar de manera apropiada el currículo de su competencia.

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

15 docentes de bachillerato del Colegio Técnico “José Riofrío Samaniego”.

**4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios:** El proceso de capacitación planificado se ubica en los niveles dos y tres. Por lo tanto, es para docentes que tienen más de tres años de experiencia profesional, los mismos que deben profundizar en el estudio de este tema, debido principalmente a que la mayoría de ellos, al tener títulos profesionales no relacionados directamente con la función docente, necesitan conocer las estrategias metodológicas que se deben aplicar para el desarrollo acertado del proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

**4.4.2 Requisitos técnicos que deben tener los destinatarios:** Para participar de manera activa en este proceso de capacitación, los docentes deben poseer una computadora personal, acceso a Internet, conocimientos y destrezas para procesar textos y elaborar presentaciones en diapositivas.

#### **4.5 Breve descripción del curso**

#### 4.5.1 Contenidos del curso

Tema N° 1. Modelos mentales de los maestros con respecto a sí mismo, a los alumnos y al proceso educativo

Tema N° 2. Clima del aula

Tema N° 3. Dominio emocional y su influencia en el aprendizaje

Tema N° 4. Aprendizaje cooperativo

Tema N° 5. El plan de la clase

Tema N° 6. Estrategias para desarrollar el pensamiento crítico de los alumnos

Tema N° 7. Planificación de clases con estrategias del pensamiento crítico

#### 4.5.2 Desglose de contenidos del curso

##### Taller presencial N° 1

**Tema:** Modelos mentales de los maestros con respecto a sí mismo, a los alumnos y al proceso educativo

**Objetivo:** Reflexionar sobre los modelos mentales que posee el docente con respecto a sí mismo, a sus alumnos y al proceso educativo, con la finalidad de determinar estrategias que permitan el mejoramiento de su rol profesional.

**Duración:** 6 horas pedagógicas.

**Modalidad:** Presencial

##### Contenidos teóricos

***Modelos mentales de los maestros con respecto a sí mismo, a los alumnos y al proceso educativo***

Por medio de la educación los seres humanos tienen la oportunidad de participar en un proceso que facilita el desarrollo de sus potencialidades y de sus capacidades.

Cada ser humano posee innumerables potencialidades que se encuentran latentes en su ser interior.

La educación debe tener como propósito propiciar un ambiente emocional, físico, intelectual y espiritual que contribuya plenamente hacia el desarrollo de las potencialidades innatas de cada alumno, que le permita experimentar el gozo de llegar a comprender diferentes aspectos de la realidad y aplicarlos en beneficio propio, de la familia y la comunidad.

Para conseguir lo indicado se necesita que el maestro realice una reflexión profunda sobre el rol que desempeña como responsable del proceso educativo. Se requiere que el maestro reflexione sobre la importancia de su trabajo y sobre la manera de verse a sí mismo, a sus alumnos y al proceso educativo. Debe analizar los modelos mentales que posee sobre estos tres aspectos.

### ***Modelo mental del maestro con relación a sí mismo***

La forma más común de pensar sobre el maestro es creer que es una persona que sabe. Obviamente, debe saber, para poder enseñar. Consecuentemente, existe cierta presión sobre el maestro para que asuma el papel de sabelotodo. Esto le obliga a pensar que si demuestra que algo no sabe, debería admitir que no tiene los conocimientos necesarios para ser maestro. Por lo tanto, debe actuar como si lo supiera todo.

Ante estas circunstancias, si un alumno hace alguna pregunta, a la cual el maestro no puede responder, le contestará cualquier cosa. Puede burlarse de él, hacerle callar o regañarle por haber hecho esa pregunta, o responderla mal. Es muy raro que el maestro opte por felicitar al alumno por la pregunta que realizó, y que reconozca, ante el alumno, que no sabe la respuesta y que sugiera algún medio para que él mismo o el alumno puedan investigar y encontrar la respuesta.

En una discusión con los alumnos, es común que el maestro siempre debe tener la razón. Por lo tanto, le resulta difícil reconocer la validez de la parte de la verdad que los alumnos la están presentando.

Si el maestro comete un error y un estudiante le corrige, a veces se resiste a reconocerlo, considerando que perdería credibilidad ante los demás si lo admitiera públicamente.

“Después de Dios, está el maestro.” Este refrán reconoce el elevado rango que merece todo buen educador. Pero también sirve para destacar la tendencia común de considerarlo omnisciente, como alguien que no puede ser cuestionado.

Para los niños y las niñas, especialmente en los primeros años de la educación básica, lo que dice el maestro o la maestra es la última palabra, es la verdad absoluta. Tienen una fe ciega en lo que ellos dicen y defienden sus palabras ante sus padres, afirmando: “La señorita dijo así” En sus mentes lo que dijo la maestra es la verdad absoluta.

### ***Modelo mental del maestro con respecto al alumno***

Generalmente el maestro considera al alumno como un recipiente vacío que se debe llenar con información. Por lo tanto, no se presta mayor atención a su fondo de experiencias y sus necesidades educativas individuales poca importancia tienen. Se les da el mismo tratamiento a todos.

En consecuencia, el maestro considera que su trabajo es enseñar lo que está en el programa que le exige el sistema educativo y no lo ve como una oportunidad de facilitar el aprendizaje de cada uno de sus alumnos. En las clases se utiliza una misma metodología para enseñar todas las materias a todos los alumnos, como si se tratara de un grupo homogéneo de seres humanos. Si algunos alumnos aprenden con esta metodología, no hay problema, pero si otros no lo hacen, se los califica de ociosos o despreocupados. Casi nunca el maestro reconoce que la falla está en él.

De esta manera, el maestro considera al alumno como un objeto, y no como el sujeto de la educación. Por consiguiente, supone que el alumno bueno es quien desempeña bien su papel de receptor. Quien debe sentarse y escuchar pasivamente, llenándose al máximo grado posible con el conocimiento que se le imparte.

### ***Modelo mental del maestro con relación al proceso educativo***

Si se considera al maestro como la fuente del conocimiento y al alumno como un recipiente vacío, es lógico pensar que el proceso educativo ha de ser vertical.

De Hernández y otros (1999) indican que si se desea llenar el recipiente con la mayor cantidad posible de información, entonces los mejores métodos para lograrlo parecen ser: la charla magistral, la copia textual, el dictado de la materia. Aquí el maestro habla y los alumnos atienden, tal como si fueran grabadoras, deben retener todo lo que dice,

deben tomar notas o dictados, primero apuntando la información en sus cuadernos, para después memorizarlos y guardarlos en sus mentes. Se cree que si los alumnos no aprenden bien por medio de estos métodos, no significa que se debe cambiar el método, sino que los alumnos son irresponsables.

Se considera que el alumno ha aprendido algo cuando lo puede repetir. Por consiguiente, los exámenes sirven para medir la cantidad de información que el estudiante ha retenido, que en la mayoría de los casos implica que lo ha memorizado palabra por palabra, siendo nulas las respuestas dadas en las propias palabras del alumno.

Así, la educación es impuesta, repetitiva y memorística. Es la auténtica educación bancaria, donde el maestro, en cada clase, se dedica a hacer depósitos de información que luego será retirada en el momento de la lección y el examen.

En este tipo de educación, se pone énfasis en el aprendizaje y repetición de contenidos, no en el desarrollo de las potencialidades latentes de los alumnos y peor en el desarrollo de destrezas y capacidades. La educación se vuelve una tarea mecánica y repetitiva. Así, no es nada raro que un maestro haya conseguido un cuaderno de apuntes de otro maestro o de otros alumnos, que han sido buenos alumnos en otras escuelas, y basándose en ello dicte sus clases, los mismos contenidos año tras año.

Los contenidos de cada materia, por aburridos que sean, llegan a atener un valor superlativo sobre los intereses y necesidades educativas de los alumnos. De esta manera, hay poca innovación en la enseñanza y, en algunos casos, se sigue enseñando lo que se enseñaba hace muchos años.

Considerar a cada alumno como un recipiente vacío implica ver al proceso de aprendizaje como una tarea orientada a impartir conocimientos en forma vertical. Se da poca importancia al trabajo cooperativo y a la colaboración que puede darse entre los alumnos. Se subvalora el aporte de las relaciones interpersonales que deben darse en la clase entre el maestro con los alumnos y entre ellos mismos.

Al ingresar a la escuela, muchas veces los niños vienen ilusionados. Piensan que la escuela va a ser como su casa, un lugar alegre donde pueden estar con sus amigos y hacer cosas interesantes. Pero se encuentran con una cultura completamente diferente. Tienen que estar sentados, sin moverse, no hacer bulla, atender a clases y



aprender. Poco a poco los niños se van desmotivando. Ya no vienen con entusiasmo a la escuela y con el tiempo, muchos de ellos tienden a desertar.

Aunque hay maestros que están dejando atrás estas prácticas tradicionalistas, estas siguen ejerciendo una influencia poderosa en la educación actual. Esto se debe a que cada uno de nosotros, a lo largo de los años, la ha interiorizado, a través de su propia experiencia, por haber participado como alumno o como maestro dentro del mismo sistema.

Frente a todo esto, al maestro no le queda otro camino que examinar con mucha seriedad su forma de pensar y actuar con respecto al rol profesional que desempeña. La reflexión profunda le permitirá asumir con visión diferente el proceso educativo y encausar su tarea ya no en forma tradicional, sino con nuevas perspectivas. Debe comprometerse con un proceso educativo que sea dinámico, donde sus alumnos y alumnas pasen de ser objetos a sujetos de la educación.

## **Metodología**

### **Taller pedagógico**

- Organizar grupos de trabajo.
- Entregar a cada grupo de trabajo el material bibliográfico con el tema: Modelos mentales de los maestros con respecto a sí mismo, a los alumnos y al proceso educativo.
- Cada grupo, debidamente organizado, realiza una lectura analítica del material bibliográfico y elabora una presentación en diapositivas.
- Cada grupo, en orden, presenta en plenaria el trabajo realizado.
- Se establecen conclusiones sobre el trabajo presentado por los grupos.
- Se determinan estrategias que permitan superar los modelos mentales dominantes en cada maestro.

### **Proceso de evaluación**

Para la evaluación formativa se considerará la asistencia y el cumplimiento de tareas de aprendizaje, mediante el siguiente registro:

NÓMINA	ASISTENCIA		TRABAJO GRUPAL							
	ASISTE	NO ASISTE	SE INTEGRA EN ELGRUPO		ASUME ROLES		COLABORA EN ELGRUPO		PARTIC. EN LA PLENARIA.	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

### Bibliografía:

- Anello, E., De Hernández, J. (2000) *Liderazgo Moral*. Ecuador.
- De Hernández, J., Berest, D., Schrom, K., Hanks, C., Montaña, A. (2000), *Estrategia Educativas para el Aprendizaje Activo*.

### Taller presencial N° 2

**Tema:** Ambiente del aula

**Objetivo:** Determinar las características del ambiente afectivo y físico del aula para que los maestros y estudiantes las puedan implementar en el trabajo que realizan diariamente en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

**Duración:** 6 horas pedagógicas.

**Modalidad:** Presencial

### Contenidos teóricos

#### *Ambiente del aula*

“A menudo nos referimos a los niños como tiernas plantas que crecen y se desarrollan. Del mismo modo, podemos pensar en los jóvenes, como árboles jóvenes, bastante crecidos, pero todavía verdes y flexibles, definiendo la forma que van a tomar. En ambos casos, el jardinero tiene un rol importante; necesita asegurar que el

ambiente sea el más adecuado posible para todas las plantas. Él protege y cuida a las plantas pequeñas y brinda apoyo a los árboles jóvenes. En el aula, el maestro tiene este mismo rol con respecto a sus alumnos. Debe crear un ambiente que los nutra y darles cariño, apoyo, protección y guía” (De Hernández y otros, 1999)

Así debe ser el aula. Aunque el ambiente físico del aula puede ayudar al desarrollo del alumno, también lo hace el ambiente afectivo, social, espiritual y psicológico de la clase, donde el profesor y los alumnos enseñan, aprenden y se desarrollan.

Muchas veces el maestro descuida el ambiente del aula y lo relega a segundo plano. Esto no debe ocurrir. Numerosas investigaciones han demostrado que los alumnos rinden mejor académicamente cuando en su clase encuentran un ambiente positivo y muy agradable. Pero cuando nos ocupamos primero de los asuntos curriculares, del avance del programa y dejamos el ambiente del aula para después, estamos invirtiendo el orden que deberíamos seguir en nuestro trabajo. Si nos preocupamos por crear un ambiente agradable y potencializador, podemos contribuir a solucionar cualquier tipo de inconvenientes que se pudieran presentar.

### ***Ambiente afectivo del aula***

El aula debe ser un lugar donde existen relaciones interpersonales muy positivas, entre el maestro y sus alumnos y entre alumnos con alumnos. El aula donde existe un ambiente positivo para el trabajo se caracteriza por que hay:

**Aprecio y confianza mutua.** Entre docentes, alumnos y alumnas debe existir una relación horizontal, donde el respeto y la consideración recíproca sea la característica básica de las relaciones interpersonales. Es en el aula donde debe evidenciarse, en cada momento, la práctica del eje transversal del cultivo de valores, de manera muy especial el de la calidez afectiva y el amor.

**Cooperación y apoyo. No-competencia.** De Hernández y otros (1999) señalan que el maestro debe cambiar las prácticas tradicionales de la educación en el aula. La tarea docente debe orientarse a enseñar con nuevas opciones, con nuevas estrategias de trabajo, desterrando el dictado de la materia, la memorización exagerada y la inactividad de los alumnos. De igual manera, la evaluación debe orientarse a descubrir qué han aprendido los alumnos y qué no lo han hecho, para poder darles la retroalimentación correspondiente. Deben buscarse espacios de cooperación, de trabajo grupal, desterrase la competencia que beneficia a los más aventajados pero

causa daños irreparables a los que se quedan rezagados. (De Hernández y otros, 1999)

**Alegría: música, dinámicas, juegos, humor.** El aula debe ser un lugar alegre donde los niños y las niñas puedan aprender con gusto. El maestro tiene la obligación de hacer del aula un lugar agradable, para brindar a los niños un ambiente que facilite el aprendizaje y la interrelación de experiencias. Los juegos, la música, las dinámicas deben ser parte fundamental del proceso didáctico.

**Énfasis en el aprendizaje, no sólo en ganar buenas notas.** Como ya lo manifestamos, más que las buenas calificaciones de unos pocos, será conveniente conocer que el grupo de alumnos está aprendiendo. Debe recordarse que el maestro tiene la obligación de enseñar a todos sus alumnos y no solamente a los buenos. La evaluación constante del rendimiento académico y del desarrollo de destrezas servirá para determinar si los alumnos están o no están aprendiendo.

### ***Ambiente físico del aula***

La presentación tradicional del aula, que consta de tres paredes sin adornos, del escritorio del maestro, una pizarra y los escritorios de los alumnos en filas con dirección al frente, es poco propicia para promover un proceso de enseñanza que sea activo y dinámico.

Las posibilidades que tiene cada maestro para transformar esta situación dependerán de la realidad y del ambiente que tiene y de su propia creatividad e iniciativa para transformar el aula que le ha sido asignada en un lugar adecuado para el tipo de enseñanza que quiere realizar. Esta situación no tiene mucho que ver con lo moderno o rústico del local escolar. Depende principalmente de la forma en que el maestro puede arreglar el aula. Al arreglar el espacio físico del aula, la meta debe orientarse a crear en ella un ambiente que estimule la mente y el espíritu de los alumnos.

**Arreglo de muebles o pupitres.** Dejando de lado la tradicional forma de ubicar los pupitres, con la finalidad de facilitar la interrelación constante de los alumnos con sus compañeros y con el maestro, pueden ubicarse los pupitres en forma de “U” Otra opción es colocar los escritorios o mesas de trabajo en grupos, de tal manera que los alumnos puedan trabajar mirándose de frente, cuidando que la pizarra no quede a espaldas de ninguno de ellos. Siempre será recomendable que el aula cambie de aspecto y no se mantenga organizada de una sola manera durante todo el año.

**Adornos del aula.** Una vez establecida la forma de ubicar los pupitres, se puede trabajar con los adornos del aula. Si pensamos cuantas veces por día los ojos de los alumnos recorren las paredes del aula, queda clara la ventaja de que se ponga allí algo que contribuya a su aprendizaje y los inspire. Algo que alienta mucho a los alumnos es ver sus propios trabajos expuestos en el aula. Puede haber un lugar designado solamente para trabajos de los alumnos. Naturalmente deben ser sus mejores trabajos. Es importante exponer los trabajos de todos los alumnos, no sólo los que sean más bonitos o tengan mejor calificación. La idea es celebrar el trabajo de cada alumno.

Es recomendable también poner en las paredes del aula: citas, dichos, refranes, frases célebres que contengan pensamientos elevados. Pero también es recomendable cambiar las frases periódicamente y si es posible relacionarlas con la unidad didáctica o temas de estudio que se están tratando.

Pero no debemos conformarnos con colocar las frases, citas o refranes solamente. Debemos primero leerlas, comprender su mensaje, relacionarlos con nuestra vida, copiarlos e interiorizarlos. Así podrán contribuir a mejorar nuestros comportamientos y desempeños.

Es importante recordar también que las paredes del aula deben estar siempre limpias, los trabajos que allí se encuentran deben estar limpios y ordenados. Que los carteles y textos colocados sean lo más claramente visibles, sin faltas ortográficas. Deben quitarse aquellos que están deteriorados y ya no llaman la atención.

Adornar el aula alentará a los alumnos. Pero no debemos limitarnos al aula. Deben buscarse formas de adornar la escuela y hacer de ella un lugar atractivo y acogedor para alumnos y maestros, al fin y al cabo en ese lugar pasamos gran parte de nuestra vida.

## **Metodología**

### **Taller pedagógico**

- Organizar grupos de trabajo.
- Entregar a cada grupo de trabajo el material bibliográfico con el contenido teórico que consta en el apartado anterior.

- Cada grupo, debidamente organizado, realiza una lectura analítica del material bibliográfico y elabora una presentación en diapositivas.
- Cada grupo, en orden, presenta en plenaria el trabajo realizado.
- Establecer conclusiones sobre el trabajo presentado por los grupos.
- Establecer actividades puntuales que tanto los docentes como los estudiantes deben ponerlas en práctica para establecer ambientes favorables para el aprendizaje y la convivencia escolar.

### Proceso de evaluación

Para la evaluación formativa se considerará la asistencia y el cumplimiento de tareas de aprendizaje, mediante el siguiente registro:

NÓMINA	ASISTENCIA		TRABAJO GRUPAL								
	ASISTE	NO ASISTE	SE INTEGRA EN ELGRUPO		ASUME ROLES		COLABORA EN ELGRUPO		PARTIC. EN LA PLENARIA.		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

### Bibliografía:

- Anello, Eloy., De Hernández, Juanita. (2000) *Liderazgo Moral*. Ecuador.
- De Hernández, J., Berest, D., Schrom, K., Hanks, C., Montaña, A. (2000), *Estrategia Educativas para el Aprendizaje Activo*.
- Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencializan el Aprendizaje*.

### Taller presencial N° 3

**Tema:** Influencia del dominio emocional en el aprendizaje

**Objetivo:** Establecer la ventajas que tiene el dominio emocional como recurso personal que permite asumir con acierto las situaciones conflictivas que pueden presentarse en el desarrollo del trabajo de docentes y estudiantes, con la finalidad de establecer ambientes favorables para el aprendizaje.

**Duración:** 6 horas pedagógicas.

**Modalidad:** Presencial

### **Contenidos teóricos**

#### ***Influencia del dominio emocional en el aprendizaje***

Lo que el/la estudiante aprende y el uso práctico que da a su aprendizaje depende de muchos factores, no solo de su inteligencia.

Hay personas que poseen un cociente intelectual elevado, que no alcanzan a desarrollar todo su potencial. Hay también otras, con un cociente intelectual más moderado que llegan a un nivel de logro superior.

Esto ocurre porque el cociente intelectual sólo mide el desempeño de la inteligencia lingüística y matemática, mientras que el éxito en la escuela y en cualquier campo de la vida también depende de la inteligencia emocional (Ministerio de Educación (2004).

La inteligencia emocional abarca tres áreas fundamentales del desarrollo humano, las cuales tienen mucha relación con las inteligencias intrapersonal e interpersonal, así como las capacidades del liderazgo moral que contribuyen a la transformación personal y al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, estas son:

#### ***Conciencia y manejo de los propios sentimientos***

Se refiere a las habilidades de reconocer los sentimientos mientras ocurren, reflexionar sobre ellos, confiar que tienen una razón de ser y que puede proporcionar información sobre el estado del propio ser interior y responder a los sentimientos desagradables, tales como el enojo, la ansiedad y la tristeza, de una manera constructiva.

### ***Automotivación del propio aprendizaje y logro***

Incluye habilidades de postergar la gratificación y contener la impulsividad con el fin de lograr un propósito valioso a más largo plazo, tener confianza de poder alcanzar lo que uno se propone, ser capaz de evaluarse a sí mismo e identificar las propias fortalezas y debilidades y perseverar hasta lograr los propósitos que uno se ha planteado.

### ***Sentimientos de empatía hacia los demás y establecimiento de buenas relaciones***

La empatía consiste en la habilidad de compenetrarse con los sentimientos de otra persona y sentir lo que él o ella está sintiendo. Las personas que tienen esta cualidad tienden a ser más estables emocionalmente y a tener mejores relaciones sociales. Abarca todo lo que se refiere a las relaciones humanas positivas, incluyendo las destrezas, cualidades y actitudes necesarias para trabajar en grupos.

El desarrollo o falta de desarrollo en estas tres áreas afecta, no solo al rendimiento académico del alumno, sino a sus sentimientos de bienestar personal, a su autoestima y a sus relaciones con los demás.

Un niño que no está identificado con sus propios sentimientos y no sabe cómo influir en ellos, se deja arrastrar por sus emociones. Si se siente enojado, pelea con sus compañeros. Si tiene problemas en su casa, se deja absorber por ellos. En cualquier momento que tenga un sentimiento fuerte, éste lo domina, haciéndole incapaz de concentrarse en el aprendizaje. Un niño que no ha sido capaz de desarrollar las capacidades necesarias para automotivar su propio aprendizaje, no hará el esfuerzo necesario para aprender. Probablemente será flojo y dejará sus tareas a medias. No se esforzará por trabajar bien.

Se puede mejorar la inteligencia emocional, ayudando a los alumnos a desarrollar capacidades como: autodisciplina, autoevaluación, iniciativa, perseverancia y el aprendizaje surgido de la experiencia y la reflexión.

La empatía y las buenas relaciones con los demás son necesarias para el trabajo cooperativo y para mantener las amistades.



## Metodología

### Taller pedagógico

- Organizar grupos de trabajo.
- Entregar a cada grupo de trabajo el material bibliográfico con el tema: Influencia del dominio emocional en el aprendizaje.
- Cada grupo, debidamente organizado, realiza una lectura analítica del material bibliográfico y elabora una presentación en diapositivas.
- Cada grupo, en orden, presenta en plenaria el trabajo realizado.
- Establecer conclusiones sobre el trabajo presentado por los grupos.
- Determinan acciones concretas que demuestren el dominio emocional del maestro ante posibles situaciones conflictivas que pudieran presentarse en el aula.

### Proceso de evaluación

Para la evaluación formativa se considerará la asistencia y el cumplimiento de tareas de aprendizaje, mediante el siguiente registro:

NÓMINA	ASISTENCIA		TRABAJO GRUPAL							
	ASISTE	NO ASISTE	SE INTEGRA EN ELGRUPO		ASUME ROLES		COLABORA EN ELGRUPO		PARTIC. EN LA PLENARIA.	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

### Bibliografía

- Anello, Eloy., De Hernández, Juanita. (2000) *Liderazgo Moral*. Ecuador.
- De Hernández, J., Berest, D., Schrom, K., Hanks, C., Montaña, A. (2000), *Estrategia Educativas para el Aprendizaje Activo*.
- Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencializan el Aprendizaje*.

## Taller presencial N° 4

**Tema:** Aprendizaje cooperativo

**Objetivo:** Analizar las ventajas que tiene el aprendizaje cooperativo, como recurso didáctico que permite el desarrollo del pensamiento y la participación activa de los estudiantes en las clases, para aplicarlas en el desarrollo del currículo en el aula.

**Duración:** 6 horas pedagógicas.

**Modalidad:** Presencial

### Contenidos teóricos

#### *Aprendizaje cooperativo*

El currículo vigente exige desechar del aula viejas prácticas metodológicas que promueven la inactividad del alumno para reemplazarlas con otras que sean capaces de estimular la actividad, el desarrollo de la inteligencia, la creatividad, la criticidad y el cultivo de valores.

Ante esto el maestro debe decidirse de una vez a abandonar su rol tradicional de transmisor de conocimientos, concretado por medio de la copia textual, del dictado y de clase magistral y asumir su nuevo rol de animador, orientador, potenciador y facilitador de aprendizajes. Una de las formas de lograrlo es mediante el aprendizaje cooperativo.

El aprendizaje cooperativo permite al maestro organizar la clase en grupos de trabajo. Es importante que en la clase haya un ambiente motivador, de cooperación constante entre todos sus integrantes.

#### *Ventajas de organizar las clases en base al aprendizaje cooperativo*

Para poder aprender, es necesario sentir confianza en sí mismo y en la propia capacidad de aprender. El auto confianza surge de las relaciones que se establecen con las personas que nos rodean. Si las relaciones interpersonales son frías, el auto confianza disminuye. En cambio, si se tienen buenas relaciones con los demás, si se siente que nos aprecian, si se ve que nos apoyan y que creen en nuestras

capacidades, nos sentimos muy bien acerca de nosotros mismos, esto nos da valor para aprender e intentar cosas nuevas aunque sean difíciles. (Ministerio de Educación y Cultura, 2004)

Un ambiente cooperativo de aprendizaje contribuye al desarrollo del pensamiento de los alumnos, que constituye uno de los principales ejes transversales del currículo y permite llevar a la práctica uno de sus fundamentos que reclama mayor protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo para la interpretación y solución de problemas.

El ambiente cooperativo con el que el maestro organiza su clase es muy propicio para conseguir aprendizajes significativos, donde los alumnos se apoyan mutuamente y se sienten potencializados.

Además, como indica Vygotsky, citado por el Ministerio de Educación y Cultura, (2004) cuando se habla sobre lo que está aprendiendo, va aclarando sus ideas al respecto y va entendiendo mejor. Algunos alumnos tienen dificultades para distinguir las ideas principales de los detalles. Otros pueden interpretar mal alguna información debido a errores en sus prerrequisitos. Los grupos cooperativos ofrecen la oportunidad de compartir la manera de entender la información y complementarla con los aportes de los demás. Ayudan a corregir errores y a entender mejor lo que antes no lo hacían.

Se debe comprender también que las destrezas de cooperación que los alumnos desarrollan en la escuela les serán muy útiles en su vida diaria presente y futura. Comprenderán que las mejores decisiones surgen después de charlar o consultar con alguien. Cuando uno piensa a solas, parece que sus pensamientos dan vueltas y vueltas, en la misma ruta. Pero cuando lo compartimos con alguien, a menudo se descubre que existen otras alternativas.

**Principios básicos del aprendizaje cooperativo.** De acuerdo con lo que señala el Ministerio de Educación y Cultura (2004), el aprendizaje cooperativo se basa en los siguientes principios.

**Actitud de respeto y cariño entre todos los miembros de la clase.** En este caso, en la clase existen grupos permanentes de trabajo, integrados por alumnos con diferentes características. Hay relaciones de confianza entre alumnos con el maestro y entre alumnos con alumnos. Se vive una actitud positiva frente al trabajo cooperativo.

Hay mucha responsabilidad para realizar el trabajo. Existe interdependencia entre miembros del grupo en relación con los trabajos grupales.

**Todos comparten la responsabilidad de decidir como quieren que sea el ambiente en el aula para que puedan aprender mejor y todos colaboran, respetando las reglas y límites para lograr y mantener tal ambiente.** Las reglas de la clase no permiten la burla, la violencia física, el maltrato o el menosprecio a nadie. Existe el compromiso de todos, del maestro y los alumnos, para respetar las reglas. Hay una atención cuidadosa a los aspectos emocionales y sociales, además de los aspectos intelectuales de los alumnos.

**Todos los miembros de la clase tienen el derecho y la responsabilidad de aprender.** Se usan diversos métodos y técnicas de trabajo según las diferentes inteligencias. Se respetan los distintos estilos de aprendizaje. Se pone en práctica el ciclo completo del aprendizaje. Se pone énfasis en qué aprender y cómo aprender.

**Cada persona en la clase es responsable de sí misma y de los demás.** Cada persona es responsable de su propio aprendizaje y del aprendizaje de los demás. Cada miembro es responsable de su propio bienestar y del bienestar de los demás,

**En las clases se desarrollan destrezas intelectuales, sociales y emocionales.** Hay un enfoque al desarrollo de capacidades con sus respectivos conceptos, cualidades, actitudes y destrezas. Se usan técnicas de desarrollo del pensamiento. Se pone mucho énfasis en el proceso de aprendizaje orientado a atender el desarrollo de capacidades interpersonales y el trabajo grupal. Existe el convencimiento de que las capacidades intelectuales se desarrollan mediante la interacción con otros.

**Preparación de los alumnos para el trabajo cooperativo.** Una vez que en el aula existe un ambiente agradable y potencializador para el trabajo, el maestro debe preocuparse de preparar a sus alumnos para el aprendizaje cooperativo.

Las primeras semanas de clase, el maestro debe invertir mucho tiempo para conseguir un ambiente agradable para el trabajo, realizando diversas actividades que les permita a los alumnos conocerse mejor.

Cuando esto se haya logrado, es decir cuando se tiene el convencimiento que los alumnos se conocen, se entienden y respetan normas establecidas, es el momento de formar los grupos cooperativos de trabajo permanente.

Se debe equilibrar el número de niños y niñas en cada grupo. Ubicar a los “líderes naturales” entre todos los grupos. Distribuir equitativamente a los niños tímidos en todos los grupos. Tratar de que cada alumno tenga por lo menos un amigo en el grupo. Los grupos cooperativos deben constituirse entre 3 a 5 miembros.

Una vez formados los grupos permanentes de trabajo, deben mantenerse juntos por algún tiempo, para que puedan construir un verdadero sentimiento de unidad e interdependencia entre sí y acostumbrarse a trabajar juntos eficazmente.

Al formar los grupos, es una buena idea informar a los alumnos que se mantendrán juntos por algún tiempo, sin cambio alguno. Esto contribuye a evitar, o por lo menos, a disminuir los comentarios sobre otras personas que los alumnos quisieran tener o no en el grupo. Resultará que al cabo de un tiempo prudencial, los alumnos de cada grupo gozarán de un sentimiento de confianza mutua y no querrán cambiarse de grupo.

En los grupos cooperativos permanentes, los alumnos tienen metas individuales y grupales. Cada uno tiene tareas individuales que realizar que sirven de aporte para el trabajo del grupo. Además tiene tareas individuales para alcanzar metas individuales de aprendizaje. De esta forma, el maestro puede contribuir a personalizar el aprendizaje, tomando en consideración las necesidades educativas y las características personales de cada uno.

## **Metodología**

### **Taller pedagógico**

- Organizar grupos de trabajo.
- Entregar a cada grupo de trabajo el material bibliográfico con el tema: Aprendizaje cooperativo.
- Cada grupo, debidamente organizado, realiza una lectura analítica del material bibliográfico y elabora una presentación en diapositivas.
- Cada grupo, en orden, presenta en plenaria el trabajo realizado.
- Establecer conclusiones sobre el trabajo presentado por los grupos.
- Formular ejemplos prácticos de la aplicación del aprendizaje cooperativo en el aula.

## Proceso de evaluación

Para la evaluación formativa se considerará la asistencia y el cumplimiento de tareas de aprendizaje, mediante el siguiente registro:

NÓMINA	ASISTENCIA		TRABAJO GRUPAL							
	ASISTE	NO ASISTE	SE INTEGRA EN ELGRUPO		ASUME ROLES		COLABORA EN ELGRUPO		PARTIC. EN LA PLENARIA.	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

### Bibliografía:

- Anello, Eloy., De Hernández, Juanita. (2000) *Liderazgo Moral*. Ecuador.
- De Hernández, J., Berest, D., Schrom, K., Hanks, C., Montaña, A. (2000), *Estrategia Educativas para el Aprendizaje Activo*.
- Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencializan el Aprendizaje*.

### Taller presencial N° 5

**Tema:** El plan de clase

**Objetivo:** Analizar los componentes del plan de clase y la información que se debe incluir en cada uno de ellos, para que los maestros puedan diseñar este instrumento didáctico para el desarrollo del currículo de su competencia.

**Duración:** 6 horas pedagógicas.

**Modalidad:** Presencial

**Contenidos teóricos**

## El plan de clase

Elementos del plan de clase

### 1. Datos informativos

Institución: .....

Curso: .....

Área de estudio: .....

Asignatura: .....

Bloque curricular: .....

Fecha de inicio:.....

Fecha final: .....

2. **Objetivos educativos del bloque.** Escribir el objetivo educativo del año.

3. **Indicadores esenciales de evaluación.** Seleccionar los que corresponden a las destrezas con criterios de desempeño del tema a tratarse.

### 4. Relación entre componentes curriculares

Destrezas con criterios de desempeño	Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje		Criterios de evaluación (Indicadores de logro)	Técnicas/ Instrumentos
Transcribir las destrezas con criterios de desempeño del bloque curricular.	Proceso didáctico de la clase:  Anticipación:..... .....  Construcción del conocimiento:..... .....  Consolidación: .... .....	Detallar los recursos a utilizar.	Desglosar el indicador esencial de evaluación en varios criterios de evaluación. Art. 205 del Reglamento.	Seleccionar las técnicas y sus respectivos instrumentos.

Fuente: Ministerio de Educación (2013)

## Metodología

### Taller pedagógico

- Organizar grupos de trabajo.
- Entregar a cada grupo de trabajo el material bibliográfico con el tema: El plan de clase.

- Cada grupo, debidamente organizado, realiza una lectura analítica del material bibliográfico y elabora una presentación en diapositivas.
- Cada grupo, en orden, presenta en plenaria el trabajo realizado.
- Establecen conclusiones sobre el trabajo presentado por los grupos.
- Establecer consensos sobre la aplicación del plan de clases para el desarrollo del currículo.

### Proceso de evaluación

Para la evaluación formativa se considerará la asistencia y el cumplimiento de tareas de aprendizaje, mediante el siguiente registro:

NÓMINA	ASISTENCIA		TRABAJO GRUPAL							
	ASISTE	NO ASISTE	SE INTEGRA EN ELGRUPO		ASUME ROLES		COLABORA EN ELGRUPO		PARTIC. EN LA PLENARIA.	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

### Bibliografía:

- Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencializan el Aprendizaje*.
- Ministerio de Educación (2009) *Curso de Didáctica del pensamiento Crítico*. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, Quito, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2010) *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010*.

### Taller presencial N° 6

**Tema:** Estrategias para desarrollar el pensamiento crítico de los alumnos

**Objetivo:** Analizar las estrategias que permiten desarrollar el pensamiento crítico para aplicarlas en el desarrollo del proceso de aprendizaje de los estudiantes.



**Duración:** 8 horas pedagógicas.

**Modalidad:** Presencial

## Contenidos teóricos

### *Estrategias para desarrollar el pensamiento crítico de los alumnos*

Estrategias	Proceso didáctico									
<p><b>1. SDA.</b>  <b>¿Qué sabemos?</b>  <b>¿Qué deseamos saber?</b>  <b>¿Qué aprendimos?(A)</b></p> <p>En esta actividad los estudiantes expresan conocimientos previos, plantean inquietudes sobre el tema de estudio y al finalizar la clase pueden compartir los que aprendieron. El maestro puede diagnosticar si existen vacíos conceptuales, cuáles son los temas de interés para modificar y para evaluar el aprendizaje de los alumnos.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Una vez presentado el asunto de estudio, se pide a los estudiantes que expresen qué conocen acerca del tema que se presenta.</p> <p><b>Paso 2.</b> Las respuestas de los estudiantes se escriben en la primera columna de la izquierda. ¿Qué sabemos? El docente puede organizar las ideas por categorías.</p> <p><b>Paso 3.</b> Se solicita a los estudiantes que planteen dudas y preguntas sobre el tema, las mismas que se escriben en la columna del medio: ¿Qué deseamos saber?</p> <p><b>Paso 4.</b> Una vez que se ha leído y discutido sobre el tema, se solicita a los alumnos que indiquen lo que han aprendido y lo que ha sido de interés para ellos. Estas respuestas se las escribe en la columna de la derecha.</p> <table border="1" data-bbox="671 983 1362 1099"> <thead> <tr> <th data-bbox="671 983 900 1039">¿Qué sabemos?</th> <th data-bbox="900 983 1128 1039">¿Qué deseamos saber?</th> <th data-bbox="1128 983 1362 1039">¿Qué aprendimos?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="671 1039 900 1095"></td> <td data-bbox="900 1039 1128 1095"></td> <td data-bbox="1128 1039 1362 1095"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="671 1095 900 1099"></td> <td data-bbox="900 1095 1128 1099"></td> <td data-bbox="1128 1095 1362 1099"></td> </tr> </tbody> </table>	¿Qué sabemos?	¿Qué deseamos saber?	¿Qué aprendimos?						
¿Qué sabemos?	¿Qué deseamos saber?	¿Qué aprendimos?								
<p><b>2. Mapa semántico. (A)</b></p> <p>Esta es una estrategia que permite organizar ideas e información y presentar conceptos básicos en forma gráfica, resumida y relacionada. Fomenta el pensamiento sistémico.</p>	<p><b>Paso1.</b> Realizar una lista de conceptos y de vocabulario importante e interesante para los estudiantes sobre el tema de estudio.</p> <p><b>Paso 2.</b> Preparar mapas, diagramas u organizadores gráficos que presenten la relación entre conceptos.</p> <p><b>Paso 3.</b> Promover la participación de los estudiantes con comentarios y aportes sobre la temática de estudio.</p>									
<p><b>3. Lectura en parejas. (CC)</b></p> <p>Es una forma activa de leer un texto en clase de manera conjunta para profundizar en su comprensión y estimular formas variadas del pensamiento.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Elegir un texto de párrafos cortos.</p> <p><b>Paso 2.</b> Formar parejas para que lean, por párrafos y lo resuman: alumno "a" lee, alumno "b" resume.</p> <p><b>Paso 3.</b> El que escucha plantea preguntas, y escribe las respuestas.</p> <p><b>Paso 4.</b> Cambiar los roles.</p> <p><b>Paso 5.</b> Socializar con todo el grupo el trabajo realizado en parejas.</p> <p><b>Paso 6.</b> Escribir un resumen, consensuado, sobre la temática tratada.</p>									
<p><b>4. Línea de valores.(C)</b></p> <p>Esta es una actividad de aprendizaje cooperativo, recomendada para motivar el debate e intercambio de opiniones sobre temas que pueden ser contradictorios y generar diversas posturas. Los estudiantes observan sus propias creencias y aprenden a respetar las de otros. Es motivador para ellos el observar físicamente las diferentes posiciones de los compañeros.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Plantear una pregunta abierta que incite a la reflexión y el debate a toda la clase.</p> <p><b>Paso 2.</b> Dejar un lapso corto de tiempo para que los alumnos reflexionen y den sus respuestas.</p> <p><b>Paso 3.</b> Los estudiantes forman dos grupos, se ubican en lados opuestos del aula, y defienden posiciones a favor y en contra de las ideas planteadas.</p> <p><b>Paso 4.</b> Se realiza un debate, respetando turnos y tolerando las ideas contrarias.</p> <p><b>Paso 5.</b> Si los alumnos cambian de parecer, pueden ubicarse en el lado contrario.</p> <p><b>Paso 6.</b> Cerrar el debate extrayendo conclusiones de ambos bandos.</p>									
<p><b>5. Anticipación a partir de términos. (A)</b></p> <p>Esta estrategia permite escuchar y leer de manera activa, identificar el</p>	<p><b>Paso 1.</b> El docente debe escribir en el pizarrón palabras claves sobre el tema de estudio.</p> <p><b>Paso 2.</b> El docente debe explicar a los alumnos el género y tipo de texto de lectura.</p> <p><b>Paso 3.</b> En parejas o grupos, a partir de los términos presentados</p>									

<p>vocabulario básico para la comprensión del texto y trabajar cooperativamente.</p>	<p>por el profesor, los alumnos imaginan y crean una breve historia, un ensayo o un poema.  <b>Paso 4.</b> Es necesario recordar que al ser un ejercicio de inicio de clase, debe ser breve, participan solo algunos estudiantes. No es aconsejable emitir juicios de valor sobre la participación de los estudiantes.</p>						
<p><b>6. Rompecabezas. (CC)</b></p> <p>Es una estrategia que permite estudiar todo el material por partes y luego unirlo para consolidar su comprensión. Además, el estudiante aprende con mayor eficacia al enseñar a otro.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Preparar un texto de lectura y las preguntas a ser respondidas por los alumnos.  <b>Paso 2.</b> Se forman grupos de igual número de participantes.  <b>Paso 3.</b> Los estudiantes leen el texto, se reparten las preguntas y se forman nuevos grupos, los 1, los 2, los 3, etc. Estos nuevos grupos se denominan expertos.  <b>Paso 4.</b> Cada grupo de “expertos” responde a las preguntas del o la docente.  <b>Paso 5.</b> Los grupos de expertos preparan las respuestas.  <b>Paso 6.</b> Los expertos retorna a su grupo inicial y realizan la discusión en el grupo para asegurarse de que el tema ha sido comprendido.  <b>Paso 7.</b> Realizar una plenaria para establecer conclusiones compartidas.</p>						
<p><b>7. Preguntas exploratorias. (CC)</b></p> <p>Las preguntas exploratorias son las que ayudan a esclarecer los contenidos, a relacionarlos con otros y con el contexto y a analizar el tema de estudio con mayor profundidad.</p>	<p><b>Paso 1.</b> El maestro prepara preguntas generadoras que fomentan la reflexión y el debate.  <b>Paso 2.</b> Formar grupos.  <b>Paso 3.</b> Se discute en grupo y se llega a posibles ideas en consenso.  <b>Paso 4.</b> Se comparten las conclusiones con los otros grupos.</p>						
<p><b>8. Composición breve. ©</b></p> <p>Es una reflexión escrita sobre un tema que expresa de manera rápida y espontánea los pensamientos de los estudiantes.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Plantear el tema de estudio.  <b>Paso 2.</b> Explicar a los estudiantes que escriban, sin preocuparse por la redacción, sobre el tema planteado.  <b>Paso 3.</b> Los alumnos presentan el texto escrito.  <b>Paso 4.</b> Establecer consensos y extraer las ideas básicas.</p>						
<p><b>9. Pregunta abierta ¿Qué pasaría si...? (A)</b></p> <p>Esta estrategia se la usa fundamentalmente al inicio de la clase y sirve para involucrar a los estudiantes en el tema desde diferentes escenarios y roles. Incita a la reflexión, al diálogo y a la creatividad.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Antes de presentar el nuevo tema, escribir en la pizarra la pregunta: ¿Qué pasaría si...?  <b>Paso 2.</b> Los estudiantes responden con sus ideas sobre el tema.  <b>Paso 3.</b> El maestro debe dirigir el diálogo hacia el tema, generar una reflexión y extraer las ideas que los estudiantes tienen.  <b>Paso 4.</b> Establecer consensos.</p>						
<p><b>10. Actividad de lectura dirigida. (CC)</b></p> <p>Esta actividad es buena para la fase de construcción del conocimiento porque ayuda a comprender con mayor profundidad todo tipo de texto y a desarrollar habilidades de lectura crítica. Se guía a los estudiantes a enfocarse en aspectos importantes de la lectura y a construir significado a través del diálogo.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Dividir el texto en fragmentos para sean leídos por los alumnos, en silencio.  <b>Paso 2.</b> Repartir a los alumnos preguntas para que las respondan y las discutan con sus compañeros, puede ser en parejas, en tríos, etc.  <b>Paso 3.</b> Realizar una plenaria y extraer conclusiones generales.</p>						
<p><b>11. PNI. Lo positivo, lo negativo, lo interesante. (CC)</b></p> <p>Esta actividad desarrolla el pensamiento crítico porque genera discusión sobre las diferentes facetas de un problema y los juicios de valor que generan las diversas percepciones. El estudiante analiza su posición y la de los otros para luego discutirlas.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Explicar a los estudiantes la actividad.  <b>Paso 2.</b> Presentar el cuadro vacío en la pizarra y solicitar a los estudiantes que identifiquen aspectos positivos, negativos e interesantes de la lectura.</p> <table border="1" data-bbox="721 1796 1331 1859"> <tr> <td>Positivo</td> <td>Negativo</td> <td>Interesante</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p><b>Paso 3.</b> Los estudiantes responden a las preguntas y argumentan sus respuestas.</p>	Positivo	Negativo	Interesante			
Positivo	Negativo	Interesante					
<p><b>12. ¿Qué? ¿Entonces? ¿Ahora qué? ©</b></p>	<p><b>Paso 1.</b> Pedir a los estudiantes que identifiquen las ideas centrales del texto.  <b>Paso 2.</b> Presentar el cuadro en la pizarra y los estudiantes lo</p>						

<p>Esta estrategia concreta los conocimientos impartidos en el aula con los del contexto diario del estudiante y lo motiva a buscar respuestas que conduzcan a la acción.</p>	<p>realizarán en el cuaderno o en grupos, para ir llenando de acuerdo a las ideas señaladas.</p> <table border="1" data-bbox="719 248 1329 421"> <tr> <td data-bbox="719 248 922 421">¿Qué? Ideas más importantes</td> <td data-bbox="922 248 1125 421">¿Entonces? Aspectos más importantes en relación a las ideas anotadas.</td> <td data-bbox="1125 248 1329 421">¿Ahora qué? Posibles soluciones a los problemas planteados.</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> <p><b>Paso 3.</b> Poner en práctica el tema tratado.</p>	¿Qué? Ideas más importantes	¿Entonces? Aspectos más importantes en relación a las ideas anotadas.	¿Ahora qué? Posibles soluciones a los problemas planteados.													
¿Qué? Ideas más importantes	¿Entonces? Aspectos más importantes en relación a las ideas anotadas.	¿Ahora qué? Posibles soluciones a los problemas planteados.															
<p><b>13. Actividad de lectura y análisis dirigido (ALAD) y cuadro de predicción de términos: ¿qué crees que va a pasar? ¿Por qué crees eso? ¿Qué pasó realmente? (A)</b></p> <p>Esta estrategia estimula a los estudiantes a leer y comprender relatos o textos narrativos. Al igual que en la actividad de lectura dirigida, se lee el texto en silencio.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Preparar un texto para que los estudiantes se detengan en la parte de mayor suspenso e interés.</p> <p><b>Paso 2.</b> Dibujar en la pizarra el siguiente cuadro:</p> <table border="1" data-bbox="719 584 1329 813"> <tr> <td data-bbox="719 584 874 813">Partes del texto</td> <td data-bbox="874 584 1029 813">¿Qué crees que va a pasar?</td> <td data-bbox="1029 584 1184 813">¿Por qué crees eso?</td> <td data-bbox="1184 584 1329 813">¿Qué pasó realmente?</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> <p><b>Paso 3.</b> Leer la historia o el texto, en voz alta, por partes.</p> <p><b>Paso 4.</b> Hacer predicciones sobre la lectura y escribirlas en el cuadro.</p> <p><b>Paso 5.</b> Escribir las respuestas en el cuadro.</p> <p><b>Paso 6.</b> Comparar las predicciones con las respuestas escritas.</p> <p><b>Paso 7.</b> Escribir lo que realmente pasó en la columna correspondiente.</p>	Partes del texto	¿Qué crees que va a pasar?	¿Por qué crees eso?	¿Qué pasó realmente?												
Partes del texto	¿Qué crees que va a pasar?	¿Por qué crees eso?	¿Qué pasó realmente?														
<p><b>14. Organizador gráfico. ¿Qué veo? ¿Qué no veo? ¿Qué infiero? (CC)</b></p> <p>Esta actividad desarrolla la capacidad de observación, predicción e inferencia. A partir de una información dada puede el estudiante establecer relaciones, consecuencias, alternativas de solución de problemas.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Preparar el cuadro siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="719 1032 1329 1093"> <tr> <td data-bbox="719 1032 922 1093">¿Qué veo?</td> <td data-bbox="922 1032 1125 1093">¿Qué no veo?</td> <td data-bbox="1125 1032 1329 1093">¿Qué infiero?</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> <p><b>Paso 2.</b> Preguntar a los estudiantes qué es lo que se indica en el texto, de manera explícita.</p> <p><b>Paso 3.</b> Escribir las respuestas de los estudiantes en el cuadro.</p> <p><b>Paso 4.</b> Reflexionar sobre la importancia de diferenciar entre lo que se escribe en el texto y lo que se comprende.</p>	¿Qué veo?	¿Qué no veo?	¿Qué infiero?													
¿Qué veo?	¿Qué no veo?	¿Qué infiero?															
<p><b>15. Red de discusión. ©</b></p> <p>Esta estrategia es adecuada para la fase de consolidación porque los estudiantes reflexionan sobre lo que han aprendido. Se desarrolla el pensamiento crítico porque discuten temas controvertidos que inducen a tomar posiciones y a sustentarlos. Además, estimula la participación activa de todos.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Preparar una pregunta que no tiene una sola respuesta válida, pero que debe ser respondida tanto con “sí” como “no” y que se puedan argumentar las respuestas.</p> <p><b>Paso 2.</b> En parejas, los estudiantes elaboran el cuadro de la red de discusión y ofrecen razones a favor del “sí” o del “no”</p> <table border="1" data-bbox="719 1417 1329 1478"> <tr> <td data-bbox="719 1417 1029 1478">Acuerdo</td> <td data-bbox="1029 1417 1329 1478">Desacuerdo</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> <p><b>Paso 3.</b> En grupo. Cada pareja se une a otra, forman un grupo y revisan las respuestas que tienen para cada posición del tema y las agregan a sus listas.</p> <p><b>Paso 4.</b> Los cuatro estudiantes del grupo discuten sobre las diferentes razones hasta que llegan a un consenso y lo escriben en la respectiva columna.</p> <p><b>Paso 5.</b> En plenaria, los grupos comparten sus trabajos y las razones que las sustentan.</p>	Acuerdo	Desacuerdo														
Acuerdo	Desacuerdo																
<p><b>16. Lluvia de ideas en parejas. (A)</b></p> <p>Esta estrategia desarrolla la libre imaginación de manera flexible y dinámica. Las ideas deben ser anotadas sin ningún tipo de evaluación o juicio de valor, toda respuesta es válida. Puede servir para desarrollar la creatividad al iniciar un ejercicio de escritura, se muestra cualquier objeto y se les pide que imagine todos los usos que le pueden dar.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Hacer que los estudiantes identifiquen en la parte leída del texto las palabras que son claves para la construcción de la historia.</p> <p><b>Paso 2.</b> Escribir las palabras en la pizarra y agregar otras palabras que no han sido mencionadas por los alumnos.</p> <p><b>Paso 3.</b> Escribir una nueva versión del texto leído.</p>																
<p><b>17. Mapa semántico basado en</b></p>	<p><b>Paso 1.</b> Preguntar a los estudiantes qué creen que va a pasar en</p>																

<p><b>figuras. (CC)</b></p> <p>Esta es una estrategia que permite organizar ideas e información y presentar conceptos básicos en forma gráfica, resumida y relacionada. Fomenta el pensamiento sistémico.</p>	<p>la historia o en el texto de lectura a partir de las palabras claves.  <b>Paso 2.</b> Para establecer las predicciones dibujar un mapa semántico u otro organizador gráfico.  <b>Paso 3.</b> Escribir en el mapa las palabras claves.</p>
<p><b>18. Juicio a un personaje de la obra o de la historia. (CC)</b></p> <p>Con esta estrategia los estudiantes desarrollan su capacidad de investigar, de argumentar, de cuestionar, de fundamentar sus opiniones y de tener empatía con personajes y contextos diversos.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Elegir el personaje que será juzgado.  <b>Paso 2.</b> Asignar role según los personajes que intervienen en el texto u obra.  <b>Paso 3.</b> Una vez asignados los roles, los estudiantes deben preparar su participación verbal.  <b>Paso 4.</b> Preparar el escenario para el juzgamiento.  <b>Paso 5.</b> Llevar a cabo el juicio, hasta que el juez emita su sentencia.</p>
<p><b>19. Mensaje escrito, dibujado o dramatizado para el personaje con el que más se identifica. ©</b></p> <p>Con esta actividad se promueve que el estudiante se convierta en emisor y constructor de mensaje y que desarrolla la actitud de promover y responder desde su postura.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Solicitar a los estudiantes que, en forma individual, elijan al personaje de un cuento o de un texto, con el que más se identifican y que le envíen un mensaje, sea escrito, oral, dramatizado o dibujado.</p>
<p><b>20. Lectura de un texto con uso de códigos indicados. (A)</b></p> <p>Esta estrategia permite a los estudiantes establecer objetivos y enfocarse en las partes importantes de la lectura, para luego identificarlas con códigos, imágenes o letras señaladas.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Antes de iniciar la actividad, inventar códigos según lo que se desea identificar y buscar en el texto de lectura. Ej. C = comida, A = agua, etc.  <b>Paso 2.</b> Explicar a los estudiantes los tipos de información que deben buscar en el texto.  <b>Paso 3.</b> Leer el texto y marcar con los códigos previamente establecidos la información que encuentren.</p>
<p><b>21. Círculo de lectura y roles asignados. (CC)</b></p> <p>Con esta estrategia se logra que cada estudiante tenga una posición definida y diferente que le permita desarrollar sus propios intereses y habilidades.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Organizar grupos de trabajo y pedir que los estudiantes asuman roles: coordinador, secretario, etc.  <b>Paso 2.</b> Determinar la función de cada rol.  <b>Paso 3.</b> Ejecutar el trabajo asignado por el maestro.</p>
<p><b>22. Mezclar / congelar / parejas. (A)</b></p> <p>Esta estrategia fomenta la integración, la comunicación y la cooperación. Es una forma activa de resolver un problema y cumplir con un propósito definido.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Plantear una pregunta esencial sobre el tema de estudio.  <b>Paso 2.</b> Explicar a los estudiantes que deben circular por el aula hasta escuchar una señal. Entonces formar parejas con el compañero más cercano y responder la respuesta.  <b>Paso 3.</b> Plantear otras preguntas siguiendo el mismo procedimiento.  <b>Paso 4.</b> Realizar una plenaria para establecer acuerdos.</p>
<p><b>23. Ejercicio de pre-escritura. (CC)</b></p> <p>Es el primer paso del proceso de escritura y desarrolla la creatividad del estudiante al igual que le ayuda a imaginar y a situarse en diferentes escenarios y perspectivas.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Realizar un ejercicio de visualización sobre un tema cualquiera; ej. Soy muy feliz.  <b>Paso 2.</b> Pedir a los estudiantes que escriban un párrafo sobre el tema planteado.  <b>Paso 3.</b> Compartir los escritos con los demás.</p>
<p><b>24. Proceso de escritura creativa. (CC)</b></p> <p>Esta estrategia desarrolla la coevaluación en grupo y permite al estudiante escuchar diversas opiniones y sugerencias sobre como mejorar su obra. El estudiante trabaja por etapas y en cada una de ellas procura mejorar su escrito hasta llegar a un producto final.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Organizar a los estudiantes en grupo.  <b>Paso 2.</b> El trabajo escrito de cada uno rota por todos los miembros de grupo. Cada participante lee el trabajo y hace observaciones escritas o preguntas.  <b>Paso 3.</b> Una vez que los trabajos de todos han dado la vuelta completa, cada uno recibe su escrito con los comentarios y escritos de los demás.  <b>Paso 4.</b> Cada quien debe mejorar su trabajo con los aportes de los compañeros.</p>
<p><b>25. El reloj. ©</b></p> <p>Esta actividad permite humanizar los</p>	<p><b>Paso 1.</b> Los estudiantes se ponen de pie. El maestro entrega tarjetas con números para formar parejas.  <b>Paso 2.</b> Los estudiantes buscan a su pareja y conversan</p>

<p>contenidos, incrementar la integración y compartir vivencias desde realidades muy diversas.</p>	<p>brevemente sobre una experiencia o anécdota personal.  <b>Paso 3.</b> Vuelven a los asientos y comparten lo que han escuchado de su pareja.  <b>Paso 4.</b> El docente anota las ideas principales y motiva a los alumnos a escribir un resumen, en plenaria.</p>
<p><b>26. Acuerdo comunitario. (A)</b></p> <p>Esta actividad tiene como objetivo generar consenso y una actitud responsable entre los integrantes del grupo sobre normas y acciones específicas a seguir para culminar la tarea y obtener resultados óptimos.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Formar grupos.  <b>Paso 2.</b> Solicitar a los alumnos que piensen en algún aspecto relacionado con el tema de estudio.  <b>Paso 3.</b> Realizar una lluvia de ideas para extraer las ideas fundamentales.  <b>Paso 4.</b> Ordenar las ideas y escribir un resumen consensuado.</p>
<p><b>27. Cabezas numeradas unidas. (CC)</b></p> <p>Esta estrategia promueve el trabajo grupal y la participación activa de todos los estudiantes.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Formar grupos de cuatro estudiantes y pedirles que se numeren  <b>Paso 2.</b> Plantear una pregunta.  <b>Paso 3.</b> El grupo “junta las cabezas”, reflexiona y discute la pregunta hasta llegar a una respuesta común.  <b>Paso 4.</b> Pedir que uno de los grupos presente la respuesta.</p>
<p><b>28. Mesa redonda. ©</b></p> <p>Esta estrategia fomenta la construcción cooperativa del conocimiento y promueve la participación activa de todos.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Formar grupos de trabajo.  <b>Paso 2.</b> Entregar a cada grupo una pregunta abierta que no tenga una sola respuesta.  <b>Paso 3.</b> Cada uno de los integrantes del grupo escribe parte de la respuesta y sigue pasando la hoja para que el resto la siga desarrollando.  <b>Paso 4.</b> Solicitar a uno de los miembros de cada grupo que lea y explique la respuesta que ha correspondido a su grupo.</p>
<p><b>29. Juego de roles. (A)</b></p> <p>Esta estrategia desarrolla la empatía porque el estudiante se pone en situación del otro y puede analizar la situación desde otra perspectiva y con otros intereses.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Formar grupos y solicitar a cada grupo que conversen sobre una experiencia en la cual ellos hayan plagiado de alguna manera.  <b>Paso 2.</b> Solicitar a cada grupo que preparen una escena donde se demuestra que hay plagio.  <b>Paso 3.</b> Una vez dramatizada la situación completa de cada grupo, plantear una discusión acerca de la escena y sobre cómo se sintieron encada rol. Definir, junto con los estudiantes, lo que es el plagio y la responsabilidad correspondiente.</p>
<p><b>30. Controversia académica. (CC)</b></p> <p>Esta estrategia fortalece la habilidad de tomar decisiones y sustentirlas con el apoyo del grupo.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Organizar grupos de trabajo.  <b>Paso 2.</b> Entregar a cada grupo una pregunta que puede ser respondida sólo con “sí” o “no”.  <b>Paso 3.</b> El grupo discute el significado y las implicaciones de la pregunta.  <b>Paso 4.</b> Los integrantes del grupo de enumeran, unos estarán a favor del “sí”, otros a favor del “no”.  <b>Paso 5.</b> Cada grupo que está a favor de una opción, conversa para defender su postura.  <b>Paso 6.</b> Cada estudiante debe buscar una pareja de otro grupo que comparta su misma opinión y dialoga con él.  <b>Paso 7.</b> Estos escriben sus ideas comunes.  <b>Paso 8.</b> Volver a reunirse las parejas del grupo original y acuerdan una argumentación que considera los nuevos puntos de vista.  <b>Paso 9.</b> Realizar una plenaria en la que cada grupo defiende su posición.</p>
<p><b>31. Asesoría para la solución de problemas. (A)</b></p> <p>Esta estrategia desarrolla la habilidad de identificar temas centrales y sus implicaciones a través del planteamiento de problemas. Además, el estudiante comparte sus dudas y escucha soluciones de sus compañeros.</p>	<p><b>Paso 1.</b> Organizar grupos de trabajo.  <b>Paso 2.</b> Cada grupo discute posibilidades de problemas a plantear.  <b>Paso 3.</b> Cada grupo entrega su problema escrito a otro para que lo resuelva.  <b>Paso 4.</b> Una vez resuelto el problema y dependiendo del tiempo con que se cuenta, hay dos opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El grupo que ha definido la respuesta la presenta a la clase de manera demostrativa y sin explicar directamente cuál es la pregunta ni la respuesta. La clase comenta brevemente lo expuesto.</li> <li>▪ Se reúnen los dos grupos involucrados en la pregunta y en la respuesta y dialogan sobre la solución presentada.</li> </ul>

Fuente: Ministerio de Educación (2009)

## Metodología

### Taller pedagógico

- Organizar grupos de trabajo.
- Entregar a cada grupo de trabajo el material bibliográfico con el tema: Estrategias que permiten desarrollar el pensamiento crítico.
- Cada grupo, debidamente organizado, realiza una lectura analítica del material bibliográfico y elabora una presentación en diapositivas.
- Cada grupo, en orden, presenta en plenaria el trabajo realizado.
- Establecen conclusiones sobre el trabajo presentado por los grupos.
- Establecer acuerdos sobre la aplicación de las estrategias de desarrollo del pensamiento crítico en las clases.

### Proceso de evaluación

Para la evaluación formativa se considerará la asistencia y el cumplimiento de tareas de aprendizaje, mediante el siguiente registro:

NÓMINA	ASISTENCIA		TRABAJO GRUPAL							
	ASISTE	NO ASISTE	SE INTEGRA EN ELGRUPO		ASUME ROLES		COLABORA EN ELGRUPO		PARTIC. EN LA PLENARIA.	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

### Bibliografía:

- Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencializan el Aprendizaje*.
- Ministerio de Educación (2009) *Curso de Didáctica del pensamiento Crítico*. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, Quito, Ecuador.

- Ministerio de Educación (2010) Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010.

## **Taller presencial N° 7.**

**Tema:** Planificación de clases con estrategias del pensamiento crítico.

**Objetivo:** Planificar ejemplos de clases con la aplicación de estrategias metodológicas que permiten desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes, para generar aprendizajes que sean significativos y profundos.

**Duración:** 8 horas pedagógicas.

**Modalidad:** Presencial

### **Contenidos teóricos**

#### **Orientaciones para la planificación didáctica**

Parecería una verdad indiscutible, pero debe quedar claro que la planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico de aula.

No es posible imaginar que un ingeniero o arquitecto construya un proyecto sin un plan detallado de acciones, de igual forma, cuando queremos generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito.

La tarea docente está marcada por imprevistos. Muchas veces el ánimo de los estudiantes, algún evento externo o alguna noticia deben motivar la reformulación de la práctica cotidiana. Precisamente para tener la flexibilidad necesaria, se requiere que el plan de acción sea claro y proactivo.

La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos.

Muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo.

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

Otro punto importante de la planificación didáctica es la preparación del ambiente de aprendizaje que permite que los docentes diseñen situaciones en que las interacciones de los estudiantes surjan espontáneamente y el aprendizaje colaborativo pueda darse de mejor manera. Asimismo, se establece que una buena planificación:

- Evita la improvisación y reduce la incertidumbre (de esta manera docentes y estudiantes saben qué esperar de cada clase);
- Unifica criterios a favor de una mayor coherencia en los esfuerzos del trabajo docente dentro de las instituciones;
- Garantiza el uso eficiente del tiempo;
- Coordina la participación de todos los actores involucrados dentro del proceso educativo;
- Combina diferentes estrategias didácticas centradas en la cotidianidad (actividades grupales, enseñanza de casos, enseñanza basada en problemas, debates, proyectos) para que el estudiante establezca conexiones que le den sentido a su aprendizaje.

***Elementos esenciales para elaborar la planificación didáctica:***

La planificación didáctica ***no debe ceñirse a un formato único***; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales. Por lo tanto, debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución y/o el docente crean convenientes:

- ***Datos informativos:*** contiene aspectos como el área, año lectivo, año de Educación General Básica, título, tiempo de duración, fecha de inicio y de finalización, entre otros.
- ***Objetivos educativos específicos:*** son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación



General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año.

- **Destrezas con criterios de desempeño:** Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad.
- **Estrategias metodológicas:** están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.
- **Indicadores esenciales de evaluación:** planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.
- **Recursos:** son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación. Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. Esto permitirá analizar los recursos con anterioridad y asegurar su pertinencia para que el logro de destrezas con criterios de desempeño esté garantizado. Además, cuando corresponda, los recursos deberán estar contenidos en un archivo, como respaldo.
- **Bibliografía:** se incluirán todos los recursos bibliográficos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, los materiales bibliográficos y de Internet que emplearán tanto los estudiantes como los docentes. Es importante generar en el país una cultura de respeto por los derechos de propiedad intelectual. Es cierto que los recursos bibliográficos son muy variados, dependiendo del contexto socio-geográfico de la institución; sin embargo, se sugiere incluir una bibliografía, aunque esta sea mínima.

Es necesario que los docentes seleccionen los indicadores esenciales de evaluación y los relacionen con las destrezas con criterios de desempeño y las estrategias de enseñanza-aprendizaje pertinentes con la situación didáctica que va a ser planificada, considerando la atención a las diversidades.

## Metodología

## Taller pedagógico

- Organizar grupos de trabajo.
- Entregar a cada grupo de trabajo el material bibliográfico con el tema: Orientaciones para la planificación didáctica.
- Cada grupo, debidamente organizado, realiza una lectura analítica del material bibliográfico.
- Los grupos elaboran un ejemplo de planificación didáctica, poniendo en práctica los contenidos analizados.
- Cada grupo, en orden, presenta en plenaria el trabajo realizado.
- Establecer conclusiones sobre el trabajo presentado por los grupos.
- Establecer acuerdos sobre el diseño de la planificación didáctica.

## Proceso de evaluación

Para la evaluación formativa se considerará la asistencia y el cumplimiento de tareas de aprendizaje, mediante el siguiente registro:

NÓMINA	ASISTENCIA		TRABAJO GRUPAL							
	ASISTE	NO ASISTE	SE INTEGRA EN ELGRUPO		ASUME ROLES		COLABORA EN ELGRUPO		PARTIC. EN LA PLENARIA.	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

## Bibliografía:

- Ministerio de Educación (2009) *Curso de Didáctica del pensamiento Crítico*. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, Quito, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2010) *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010*

## Trabajo a distancia N° 1

**Tema:** El aprendizaje cooperativo.

**Objetivo:** Analizar las ventajas que ofrece el trabajo cooperativo como estrategia metodológica que promueve la participación activa de los estudiantes en clases y el desarrollo del pensamiento.

**Duración:** 6 horas pedagógicas.

**Modalidad:** A distancia.

**Contenido teórico:** El aprendizaje cooperativo

### Metodología

Ciclo de aprendizaje

- **Experiencia.** Realizar la lectura detenida del tema El aprendizaje cooperativo.
- **Reflexión.** Analizar el contenido de la lectura realizada. Subrayar y resaltar ideas importantes.
- **Conceptualización.** Diseñar un organizador gráfico sobre el contenido del texto leído y analizado.
- **Aplicación.** Escribir tres ejemplos prácticos de cómo aplicar el aprendizaje cooperativo en las clases.

### Proceso de evaluación

La evaluación formativa de los trabajos realizados con modalidad a distancia se hará con el siguiente instrumento de evaluación:

NÓMINA	SUBRAYA Y/O O RESALTA IDEAS			DISEÑA ORGANIZADOR GRÁFICO			ESCRIBE EJEMPLOS DE APLICACIÓN		
	BIEN	REG.	MAL	BIEN	REG.	MAL	1. EJ.	1. EJ.	2. EJ.

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

## **Bibliografía:**

- Ministerio de Educación (2009) *Curso de Didáctica del pensamiento Crítico*. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, Quito, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2010) Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010.

## **Trabajo a distancia N° 2**

**Tema:** El plan de clase

**Objetivo:** Diseñar un plan de clase que promueva el aprendizaje participativo de los estudiantes, aplicando con propiedad los conocimientos desarrollados en el taller presencial.

**Duración:** 6 horas pedagógicas.

**Modalidad:** A distancia.

**Contenido teórico:** El plan de clase.

## **Metodología**

Ciclo de aprendizaje

- **Experiencia.** Observar de manera detenida el esquema del plan de clase. Leer y comprender la información que se incluye en cada componente.
- **Reflexión.** Analizar el contenido de la observación y la lectura realizada. Subrayar y resaltar palabras e ideas importantes.
- **Conceptualización.** Volver a diseñar el esquema del plan de clase y escribir en él la información correspondiente, utilizando sus propias palabras.
- **Aplicación.** Diseñar un ejemplo del plan de clase con un tema concreto de estudio.

## Proceso de evaluación

La evaluación formativa de los trabajos realizados con modalidad a distancia se hará con el siguiente instrumento de evaluación:

NÓMINA	SUBRAYA Y/O O RESALTA IDEAS			REDISEÑA EL PLAN DE CLASE			ESCRIBE EJEMPLO DE APLICACIÓN		
	COMP.	INCOM.	NO REALIZA	COMP.	INCOM.	NO PRESENTA	COMP.	INCOM.	NO PRESENTA

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

### Bibliografía:

- Ministerio de Educación (2009) *Curso de Didáctica del pensamiento Crítico*. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, Quito, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2010) Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010.

### Trabajo a distancia N° 3

**Tema:** Estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico.

**Objetivo:** Escribir ejemplos de actividades concretas que permitan desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes y que pueden ser aplicados en las clases.

**Duración:** 8 horas pedagógicas.

**Modalidad:** A distancia.

**Contenido teórico:** Estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico.

**Metodología.**

Ciclo de aprendizaje.

- **Experiencia.** Leer el cuadro resumen de las estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico de los alumnos, que fue analizado en el taller presencial.
- **Reflexión.** Analizar el contenido de la lectura realizada. Subrayar y resaltar ideas importantes.
- **Conceptualización.** Seleccionar tres estrategias que pueden ser aplicadas en el desarrollo de la cases. Escribir en cada estrategia, actividades concretas que deben realizar los estudiantes para el desarrollo del pensamiento crítico.
- **Aplicación.** Elaborar un ejemplo de plan de clase en el que se incluyan estrategias y actividades muy concretas y descriptivas que permitan a los estudiantes desarrollar el pensamiento crítico.

### Proceso de evaluación

La evaluación formativa de los trabajos realizados con modalidad a distancia se hará con el siguiente instrumento de evaluación:

NÓMINA	SUBRAYA Y/O O RESALTA IDEAS		SELECCIONA ESTRATEGIAS		ESCRIBE ACTIVIDADES CONCRETAS		ELABORA EJEMPLO DE PLAN DE CLASE		INCLUYE EN EL PLAN DE CLASES ACTIVIDADES CONCRETAS	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

La evaluación sumativa se realizará a través de la aplicación de una prueba de base estructurada, al finalizar todo el proceso.

### Bibliografía:

- Ministerio de Educación (2009) *Curso de Didáctica del pensamiento Crítico*. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, Quito, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2010) Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010.

#### 4.5.3 Descripción del currículum Vitae del tutor que dictará el curso

- **Facilitador:** Jorge Teodoro Naula
- **Título profesional:** Máster en Desarrollo Educativo. Experto Universitario en Administración Educativa.
- **Función que desempeña:** Supervisor Provincial de Educación

- **Años de experiencia docente:** 30

#### **4.5.4 Metodología**

Como se ha descrito en cada taller planificado, en la modalidad presencial se utilizará como estrategia metodológica el taller pedagógico y de producción, cuyo proceso didáctico es el siguiente:

- Organizar grupos de trabajo.
- Delegar a cada grupo una tarea de aprendizaje, referida a cada uno de los temas de estudio.
- Cada grupo, debidamente organizado, analiza el material bibliográfico y elabora una presentación en diapositivas.
- Los grupos, en orden, presentan el trabajo realizado, en plenaria.
- Se establecen conclusiones sobre el trabajo presentado por los grupos.
- Determinar las tareas de aprendizaje para realizarlas en el trabajo a distancia.

#### **Modalidad a distancia:**

En este caso se aplicará el ciclo del aprendizaje que implica la realización de las siguientes fases:

- **Experiencia.** En esta fase, los participantes, de manera individual, en su casa o su trabajo, realizan la lectura reflexiva del material bibliográfico.
- **Reflexión.:** Realiza un análisis introspectivo de la información bibliográfica leída.
- **Conceptualización.** Escriben resúmenes o diseñan organizadores gráficos sobre el estudio realizado.
- **Aplicación.** Escriben ejemplos prácticos de cómo aplicar en el trabajo los temas estudiados.
- Los trabajos desarrollados de manera individual, son presentados en plenaria para establecer consensos.

#### **4.5.5 Evaluación**

Se aplicarán dos tipos de evaluación: formativa y sumativa.

**Evaluación formativa.** En este caso se considerará la asistencia y el cumplimiento de tareas de aprendizaje, tanto presencial como a distancia.

**Lista de control de asistencia.**

NÓMINA	DÍAS DE ASISTENCIA																
	1		2		3		4		5		6		7		8		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

**Lista de control de actividades de aprendizaje presencial y a distancia**

NÓMINA	TAREAS REALIZADAS																
	1		2		3		4		5		6		7		8		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

**Evaluación Sumativa.** En este caso se aplicará una prueba final de respuesta estructurada la finalizar el taller.

**4.6 Duración del curso**

El curso tendrá una duración de ocho semanas, las mismas que se encuentran distribuidas en el siguiente cronograma de actividades:



#### 4.7 Cronograma de actividades del curso

ACTIVIDADES	MESES							
	MARZO 2014				ABRIL 2014			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Taller presencial sobre modelos mentales de los maestros con respecto a sí mismo, a los alumnos y al proceso educativo. (6 horas pedagógicas)								
Taller presencial sobre Clima del aula. (6 horas pedagógicas)								
Taller presencial sobre Dominio emocional y su influencia en el aprendizaje (6 horas pedagógicas)								
Taller presencial sobre Aprendizaje cooperativo (6 horas pedagógicas)								
Trabajo distancia sobre el aprendizaje cooperativo. (6 horas pedagógicas)								
Taller presencial sobre el plan de clase. (6 horas pedagógicas)								
Trabajo distancia sobre el plan de clase. (6 horas pedagógicas)								
Taller presencial sobre estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico. (8 horas pedagógicas)								
Trabajo distancia sobre estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico. (8 horas pedagógicas)								
Taller presencial sobre planificación de clases con estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico. (8 horas pedagógicas)								

La jornada diaria de trabajo para la ejecución de los talleres tiene una duración de 6 A 8 horas pedagógicas.

#### 4.8 Costos del curso de capacitación docente

Aspectos/ materiales	Costo unitario	Costo total	Financiamiento
Honorarios profesionales del facilitador	\$ 15,00 la hora	\$ 960,00	Aporte de los participantes.
Módulo de trabajo	\$ 10,00	\$ 150,00	Aporte de los participantes.
Material de escritorio	\$ 5,00	\$ 100,00	Aporte de los participantes.
Imprevistos	\$ 5,00	\$ 100,00	Aporte de los participantes.
TOTAL		\$ 1. 310,00	

#### 4.9 Certificación

El curso de capacitación se aprueba con el 90 % de asistencia y el 70 % de calificación en trabajos grupales y a distancia.

Los participantes que alcanzan el 70% o más en la calificación de la prueba correspondiente a la evaluación sumativa, aprueba el curso.

La evaluación final debe ser aprobada por lo menos con el 70 % de la calificación final.

#### 4.10 Bibliografía

- Anello, Eloy., De Hernández, Juanita. (2000) *Liderazgo Moral*. Ecuador.
- De Hernández, J., Berest, D., Schrom, K., Hanks, C., Montaña, A. (2000), *Estrategia Educativas para el Aprendizaje Activo*.
- Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencializan el Aprendizaje*.
- Ministerio de Educación (2009) *Curso de Didáctica del pensamiento Crítico*. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, Quito, Ecuador.

## CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación realizada, relacionados y analizados en base al marco teórico que fundamenta el presente estudio, permiten determinar las siguientes conclusiones:

Las conclusiones de trabajo realizado surgen de los objetivos y de las interrogantes de la investigación. Se describen a continuación.

1. Se ha fundamentado teóricamente los aspectos que guardan relación con las necesidades de formación del bachillerato. En este caso, se establece que la mayoría de docentes del colegio tiene el título profesional a nivel de tercer nivel, que corresponde a licenciatura y otros similares, que requiere el sistema educativo. Todos tienen título de pregrado. A todos le gustaría seguir un programa de posgrado. Todos han asistido a cursos de por lo menos 20 horas de duración durante los dos últimos años, los mismos que han sido auspiciados por el gobierno.
2. Se ha diagnosticado y evaluado las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Dentro de este contexto, los resultados de la investigación permiten establecer que los docentes creen que es factible capacitarse constantemente, debido a que la ciencia y tecnología, avanzan progresivamente con el sistema educativo, que es muy importante capacitarse en temas educativos; que consideran que los cursos se imparten por la aparición de nuevas tecnologías, por requerimientos personales y por necesidades de capacitación continua; indican que asisten a los cursos de capacitación por la relación del curso con la actividad docente, porque favorece el ascenso personal y porque les gusta capacitarse; estiman que se capacitan por los aspectos técnicos/ prácticos; que los temas de los cursos se refieren a las asignaturas que se imparten, a la planificación y programación curricular, y en si se puede concluir que una capacitación oportuna y factible facilita el proceso de interacción entre docentes y alumnos.
3. Se ha diseñado un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada sobre “Capacitación docente sobre estrategias educativas para el aprendizaje activo”

4. Los docentes indican también que la institución, en los últimos años, no ha propiciado cursos y que sus directivos no acostumbran a fomentar su participación en los cursos.
5. Los maestros del colegio investigado señalan también que no asisten los cursos de capacitación debido sus costos.
6. Se establece también que el profesor de bachillerato está capacitado para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional, es por esta causa que los maestros trabajan en todos los cursos del bachillerato y tienen bajo su responsabilidad distintas áreas del plan de estudios.
7. Los resultados alcanzados permiten afirmar que las técnicas y estrategias que el docente utiliza son las adecuadas para que el estudiante aprenda, lo que garantiza un servicio educativo de buena calidad que la institución ofrece a la comunidad.
8. Se puede afirmar también que la formación profesional del docente responde a las experiencias del colectivo, por este motivo, los docentes del colegio investigado se encuentran trabajando con acierto, sin ninguna clase de dificultades ni conflictos.
9. Las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato se refieren a los siguientes aspectos: pedagogía; métodos y recursos didácticos; diseño y planificación curricular; evaluación de los aprendizajes.
10. La formación de pregrado ha sido la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente, razón por la cual todos los profesionales que poseen este título se encuentran laborando dentro del campo de su profesión.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se plantean han surgido de las conclusiones anteriormente expuestas. Se resumen en las siguientes:

1. Poner en práctica el curso de formación diseñado para los docentes de bachillerato de la institución investigada, sobre diseño, ejecución y elaboración de proyectos educativos.
2. Considerando que la mayoría de docentes del colegio han alcanzado un título de pregrado, la UTPL debería promocionar y ampliar los estudios de posgrado para que todos los profesionales interesados puedan acceder a ellos y de esta manera se llegue a mejorar su perfil profesional.
3. La institución educativa debe diseñar un plan de capacitación docente para que los maestros sigan mejorando, desarrollen sus competencias profesionales y puedan ascender profesionalmente.
4. El diseño del plan de capacitación debe cristalizarse en realidad con acciones concretas de las autoridades institucionales que deben convertirse en las principales motivadoras e incentivadoras para que los docentes asistan y participen en procesos de capacitación docente.
5. Los cursos que diseñe y ejecute la institución educativa deben ser gratuitos, para que los docentes puedan asistir sin inconvenientes ni pretextos, para ello, sería conveniente que la institución establezca convenios con instituciones que trabajan en este campo.
6. Fortalecer el papel de los docentes mediante la capacitación permanente, que permita desarrollar competencias para seguir trabajando, de manera indistinta, en todos los cursos del bachillerato y con la asignatura que se les asigne.
7. Los directivos institucionales deben preocuparse de observar que las técnicas y estrategias que el docente utiliza en sus clases son las adecuadas para que el estudiante aprenda, para realizar la retroalimentación que corresponda.
8. Tanto los directivos como los docentes del colegio deben preocuparse para mantener, de manera constante, diálogos con los miembros de la comunidad

educativa, a fin de establecer los puntos fuertes y débiles del trabajo que se está realizando, con la finalidad de buscar mecanismos de mejora conjunta.

9. Los directivos del colegio deben diseñar cursos sobre pedagogía, métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular, evaluación de los aprendizajes, que son requeridos por los docentes.
  
10. Si bien la formación de pregrado ha sido la suficiente para que los maestros puedan incursionar en el ámbito de la profesión docente, no está por demás que la institución educativa gestione la concreción de alianzas estratégicas con las universidades o la ONGs, para optar por el mejoramiento de los títulos profesionales de los maestros que trabajan en ella

## BIBLIOGRAFÍA

1. Avalos, Beatrice (2006) *La inserción profesional de los docentes*, Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado, Vol. 13, N° 1 (2006). Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>
2. Anello, Eloy., De Hernández, Juanita. (2000) *Liderazgo Moral*. Ecuador.
3. De Hernández, J., Berest, D., Schrom, K., Hanks, C., Montaña, A. (2000), *Estrategia Educativas para el Aprendizaje Activo*.
4. Benaigés (2010) *Ventolera seducción*, Revista digital, recuperado de <http://revista-digital.verdadera-seducion.com/liderazgo-carismatico/>
5. [Dursvan, Diccionario Enciclopédico, 2010.](#)
6. Escaño, José. Gil, de la Serna, María. (1997). *Cómo se aprende y cómo se enseña*, tercera edición. Barcelona, España, Editorial Horsori.
7. Gairín, Joaquín (1995) *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*, Ministerio de Educación y Ciencia, centro de publicaciones, La Fortuna, Madrid.
8. Gairín, Joaquín., Domínguez, Guillermo., Gimeno, Xavier., Ruiz, José., Tomás, Marina. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Ministerio de Educación y Ciencia, centro de publicaciones, La Fortuna, Madrid.
9. García, Carrasco, Joaquín, *La profesionalización de los Profesores*, recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre285/re28507.pdf?documentId=0901e72b813c2fc6>.
10. González, Núñez, Belkis, Josefina. (2011). *Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje*. Tesis Doctoral. Universitat Rovira y Virgili, Tarragona.
11. González, Tirados, Rosa, María. González, Maura, Viviana (s.f.) *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*. Recuperado de [https://www.google.com.ec/webhp?source=search\\_app#hl=es&client=psy-ab&q=diagn%C3%B3stico+de+necesidades+y+estrategias+de+formaci%C3%B3n+docente+en+las+universidades&oq=Diagn%C3%B3stico+de+necesidades+y+de+formaci%C3%B3n&gs\\_l=serp.1.1.0i7i30l2.1391.1793.1.5296.2.2.0.0.0.186.362.0j2.2.0...0.0...1c.1.5.psy-ab.gVtL9fbMaW4&pbx=1&bav=on.2,or.r\\_gc.r\\_pw.r\\_cp.r\\_qf.&fp=4a9cdf57cf8badd4&biw=1422&bih=700](https://www.google.com.ec/webhp?source=search_app#hl=es&client=psy-ab&q=diagn%C3%B3stico+de+necesidades+y+estrategias+de+formaci%C3%B3n+docente+en+las+universidades&oq=Diagn%C3%B3stico+de+necesidades+y+de+formaci%C3%B3n&gs_l=serp.1.1.0i7i30l2.1391.1793.1.5296.2.2.0.0.0.186.362.0j2.2.0...0.0...1c.1.5.psy-ab.gVtL9fbMaW4&pbx=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_cp.r_qf.&fp=4a9cdf57cf8badd4&biw=1422&bih=700).
12. Menéndez, Aquiles (s.f.) *Ética Profesional*.

13. Ministerio de Educación y Cultura (2002) *La capacitación y perfeccionamiento docente*, Edipcentro, Quito.
14. Ministerio de Educación, Coordinación de Educación Zonal 6 (2013), taller de actualización docente, Planificación Micro curricular y Evaluación del y para el Aprendizaje.
15. Ministerio de Educación (2006) *Plan Decenal de Educación 2006 – 2015*, recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>.
16. Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencian el Aprendizaje*.
17. Ministerio de Educación (2009) *Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico*, Centro Gráfico Ministerio de Educación, DINSE, Quito, Ecuador.
18. Morán Márquez, Francisco (1996) *Liderazgo en Alta gerencia Educativa*, Universidad de Guayaquil.
19. Reyes, Santana, Manuel. (s.f.) *El Diagnóstico de necesidades de formación*, recuperado de [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/private/diagnosticonecesidades.pdf).
20. Tenti, Fanfani, Emilio. (2006) *El oficio de docente, vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*, Siglo XXI Editores Argentina, Buenos Aires.
21. Vezub, Lea, F. (2007) *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*, Revista de currículum y formación del profesorado, Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>



## ANEXOS

### Ficha de selección de la institución

\*Maestrante: Fabiola Soledad Uvichuzca Guapisaca.

\*Institución educativa a investigar: José Rofrio Samaniego.

\*Rector: Ing. Carlos Enrique Quichimbo Z.

\*Teléfono institucional: 07 250 80 58

\*Dirección de la institución educativa: Provincia del Azuay, Cantón Pucará, Parroquia Pucará (parroquia rural)

\*Número total de docentes de bachillerato: 15 docentes.

## Confirmación de la institución educativa.

The screenshot shows a Gmail interface with the following elements:

- Top navigation bar: +fabiola, Búsqueda, Imágenes, Maps, Play, YouTube, Noticias, Gmail, Drive, Calendar, Más.
- Search bar: Google
- Gmail header: Gmail
- Left sidebar: REDACTAR, Recibidos, Destacados, Importante, Enviados, Borradores (1), Cuentas (1), Buscar contactos... (carlosgplaza75, necesidadesforma...)
- Header of the email: Estudiá en Argentina - UADE.edu.ar/inscripciones - Estudiá Administración en Argentina
- Section header: DATOS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA (CORRECCION)
- Sender: fabiola llivichuzca (Buenos días. Adjunto archivo de la institución educativa elegida para realizar...)
- Sender: fabiola llivichuzca (Buenas noches. Por favor su ayuda confirmando si fue o no aceptada la institu...)
- Sender: necesidadesformativas2012 para mí (Buenos días Fabiola)
- Body text: La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo. Saludos cordiales, Equipo de planificación Investigaciones - educación Universidad Técnica Particular de Loja
- Footer: Haz clic aquí para [Responder](#) o [Reenviar](#)

## Solicitud aprobada por la autoridad institucional del colegio.

Loja, diciembre de 2012

Señor(a) Ing. Carlos Guichimbo.  
**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA


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



## Confirmación de la recepción de la matriz de resultados.

Gmail - Matriz de resultados https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=8ca537e669&view=pt&sea

---

 fabiola livichuzca <fabiolalivig@gmail.com>

---

**Matriz de resultados**  
5 mensajes

---

**fabiola livichuzca** <fabiolalivig@gmail.com> 25 de diciembre de 2012 08:47  
Para: necesidadesformativas2012@gmail.com

Buenos días


En archivo adjunto encontrara lamatriz de resultados.

Cualquier comentario u observacion hacermelo conocer por este mismo medio

De antemano gracias por su valiosa colaboracion

Atte.  
Fabíola S. Livichuzca

---

 **Llivichuzca Guapisaca Fabiola Soledad.xls**  
79K

---

**fabiola livichuzca** <fabiolalivig@gmail.com> 9 de febrero de 2013 08:38  
Para: necesidadesformativas2012@gmail.com

Buenos días.


Por favor confirmar la recepcion de la matriz de resultados enviada con fecha 25 de diciembre (adjunto correo) ya que segun la lista que envian consto como que no se lo he enviado.

De antemano gracias por la atencion prestada.

Atte  
Fabíola Livichuzca.

----- Mensaje reenviado -----  
De: **fabiola livichuzca** <fabiolalivig@gmail.com>  
Fecha: 25 de diciembre de 2012 08:47  
Asunto: Matriz de resultados  
Para: [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com)  
[El texto citado está oculto]

---

 **Llivichuzca Guapisaca Fabiola Soledad.xls**  
79K

---

**fabiola livichuzca** <fabiolalivig@gmail.com> 9 de febrero de 2013 08:54  
Para: [fn Carrion@utpl.edu.ec](mailto:fn Carrion@utpl.edu.ec)

---

1 de 3 01/03/2013 21:0

----- Mensaje reenviado -----

De: **fabiola llivichuzca** <fabiolalivig@gmail.com>  
Fecha: 9 de febrero de 2013 08:38  
Asunto: Fwd: Matriz de resultados  
Para: [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com)

Buenos días.

Por favor confirmar la recepción de la matriz de resultados enviada con fecha 25 de diciembre (adjunto correo) ya que según la lista que envían consto como que no se lo he enviado.

De antemano gracias por la atención prestada.

Atte  
Fabiola Llivichuzca.

----- Mensaje reenviado -----

De: **fabiola llivichuzca** <fabiolalivig@gmail.com>  
Fecha: 25 de diciembre de 2012 08:47  
Asunto: Matriz de resultados  
Para: [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com)

Buenos días

En archivo adjunto encontrará la matriz de resultados.

Cualquier comentario u observación hacerme lo conocer por este mismo medio

De antemano gracias por su valiosa colaboración

Atte.  
Fabiola S. Llivichuzca

---

 **Llivichuzca Guapisaca Fabiola Soledad.xls**  
79K

---

**necesidadesformativas2012** <[necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com)>  
Para: **fabiola llivichuzca** <[fabiolalivig@gmail.com](mailto:fabiolalivig@gmail.com)>

13 de febrero de 2013 08:30

Buenos días

Fabiola

Le comento que no se tiene registrado ningún envío de su matriz con fecha 25 de Diciembre, sin embargo

ya se le considero la nueva matriz enviada con fecha 9 de Febrero de 2013,

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

---

necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>  
Para: fabiola llivichuzca <fabiolallivig@gmail.com>

13 de febrero de 2013 08:31

Buenos días  
Fabiola

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,  
[El texto citado está oculto]

## Cuestionario aplicado a los docentes del colegio.



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

Código del Investigado: \_\_\_\_\_

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

Conteste las preguntas, marcando en un círculo el numeral (indicado en esta lista a la derecha), según corresponda. Ej:

Rural	1	Regional	2	Municipal	3	Particular	4
-------	---	----------	---	-----------	---	------------	---

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale una sola alternativa)*

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

3.2. Su titulación en progreso, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le atraen)*

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse *(Puede señalar más de una alternativa)*

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



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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 5 obstáculos)*

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones *(señale los obstáculos 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 sus o sus obstáculos)*

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 sus obstáculos)*

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 sus alternativas)*

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (Inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOE (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN