



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 del colegio
"Técnico de Lomas de Sargentillo", de la provincia del Guayas, cantón
Lomas de Sargentillo, período 2012 - 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Merchán Alvarado, Irma Yisela

DIRECTOR: Unda Costa, Mónica Rosalba. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO- GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**Magíster****Mónica Rosalba Unda Costa****DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA****De mi consideración:**

Que el presente trabajo de fin de maestría: "**Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico de Lomas de Sargentillo, de la provincia del Guayas, cantón Lomas de Sargentillo, período 2012-2013**", realizado por Merchán Alvarado, Irma Yisela; 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, Merchán Alvarado Irma Yisela, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico de Lomas de Sargentillo, de la provincia del Guayas, cantón Lomas de Sargentillo, período 2012-2013", de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Mónica Rosalba Unda Costa, director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigado, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Merchán Alvarado Irma Yisela
Cédula: 0916267453

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi familia, que con su apoyo constante me han incentivado para culminar con éxito un nuevo objetivo trazado.

A mis padres, familiares, amigos que han contribuido con su fuerza moral, para seguir adelante ante los obstáculos que se han presentado en el camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los profesores y tutores que he tenido en mi formación académica en la Universidad, los que han hecho que el presente trabajo de investigación sea culminado de manera exitosa.

Contenido	Pág.
Portada.....	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Cesión de derechos.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de contenidos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 <i>Necesidades de formación</i>	3
1.1.1 Concepto.....	3
1.1.2 <i>Tipos de necesidades formativas.</i>	3
1.1.3 <i>Evaluación de necesidades formativas</i>	6
1.1.4 <i>Necesidades formativas del docente.</i>	7
1.1.5 <i>Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Haianaut, de Cox y deductivo).</i>	9
1.2 <i>Análisis de las necesidades de formación</i>	12
1.2.1 Análisis Organizacional	12
1.2.1.3 <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa</i>	14
1.2.1.4 <i>Liderazgo educativo (tipos)</i>	14
1.2.2 <i>Análisis de la persona</i>	21
1.2.2.1 <i>Formación profesional.</i>	21
1.2.2.1.1 <i>Formación inicial</i>	21
1.2.2.1.2 <i>Formación profesional docente</i>	22
1.2.2.1.3 <i>Formación técnica.</i>	22
1.2.2.2 <i>Formación continua.</i>	24
1.2.2.3 <i>La formación del profesorado y la incidencia en el proceso de aprendizaje.</i> 24	24
1.2.2.4 <i>Tipo de formación que debe tener un profesional de la educación.</i>	24
1.2.2.5 <i>Características de un buen docente.</i>	25
1.2.2.6 <i>Profesionalización de la enseñanza</i>	26
1.2.2.7 <i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.</i> 28	28
1.2.3 <i>Análisis de la tarea educativa</i>	28

1.2.3.1 <i>La función del gestor educativo.</i>	28
1.2.3.2 <i>La función del docente.</i>	30
1.2.3.3 <i>La función del entorno familiar.</i>	31
1.2.3.4 <i>La función del estudiante.</i>	31
1.2.3.5 <i>Cómo enseñar y cómo aprender.</i>	32
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	35
2.2 Participantes.	37
2.3 <i>Recursos.</i>	37
2.4 <i>Talento humano.</i>	37
2.5 <i>Materiales.</i>	37
2.7. <i>Económicos.</i>	38
2.4 Técnicas e Instrumentos de la investigación	41
2.4.1 Técnicas de investigación.	41
2.4.2 <i>Instrumentos de investigación.</i>	41
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	43
CONCLUSIONES	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109
ANEXOS.....	112

Resumen

El presente trabajo de investigación sobre diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio "Técnico de Lomas de Sargentillo", abordan los inconvenientes que tienen los docentes para mejorar la aplicación de métodos y técnicas de aprendizaje con los estudiantes dentro del aula. El referente tema de investigación contribuye al fortalecimiento de las necesidades de formación de los maestros y aporta en distintos ámbitos, permitiendo generar alternativas de formación, instrucción, enseñanza, capacitación, actualización de aprendizaje e información, que busca desarrollar integralmente al estudiante. Metodológicamente se opta por un estudio de carácter descriptivo que utiliza procedimientos cuantitativos y cualitativos aplicada a una muestra representada por docentes y directivos, cuyos resultados evidencian la necesidad de capacitación, sugiriendo el diseño de un curso de métodos y técnicas pedagógica en relación con los objetivos propuestos, la importancia de este trabajo, involucra la capacitación permanente del recurso humano en la entidad y las responsabilidades que tienen como docentes del aprendizaje de sus alumnos, en tal sentido debemos de entender que la educación actual, nos provee una visión integral de cambio educativo.

PALABRAS CLAVES: Necesidades de formación Capacitación permanente
Calidad de enseñanza

ABSTRACT

The present research on needs assessment of teacher training college baccalaureate " Lomas de Sargentillo Technician " address the problems that teachers have to improve the application of learning methods and techniques with students in the classroom . The research topic concerning contributes to strengthening the training needs of teachers and brings in different areas , allowing generate alternative training , instruction, teaching , training, learning and information update , which seeks to develop the student fully . Methodologically you opt for a descriptive study using quantitative and qualitative methods applied to a sample represented by teachers and administrators , the results highlight the need for training , suggesting the design of a course in teaching methods and techniques in relation to the objectives the importance of this work involves the ongoing training of human resources in the organization and the responsibilities as teachers of student learning in this sense we must understand that the current education, gives us a comprehensive view of educational change.

KEYWORDS : Training needs Ongoing training Quality of education

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se basa en un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato del colegio "Técnico de Lomas de Sargentillo", de la provincia del Guayas, donde se abordan algunos inconvenientes que tienen los docentes para desarrollar, interactuar y mejorar su labor educativa con los estudiantes dentro del aula. Proceso de enseñanza que hace evidente la falta de efectividad en la conducción de la labor educativa, esta propuesta pone énfasis en las posibles causas como la motivación, la implementación de metodologías y técnicas en cada área curricular, tomando en cuenta que el docente es el encargado de planificar clases divertidas y pertinentes a cada tema, adaptadas a las necesidades de sus estudiantes, además de crear una atmosfera lo suficientemente grata para que las jornadas se desarrollen de manera favorable.

Parece ser entonces que es el profesor, quien tiene la tarea de hacer de la motivación, las técnicas y las estrategias de aprendizaje, las herramientas que avalen el desempeño eficiente de su profesión, las mismas que deben ser utilizadas para desarrollar de manera integral su trabajo en su entorno social. El propósito del siguiente trabajo es hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del alumno.

Además se persigue potenciar los recursos existentes para que los docentes puedan incrementar significativamente sus niveles de producción pedagógica. Otro aspecto que debemos considerar al plantear las necesidades de formación de los docentes, es entender varios enfoques que existen en la resolución de problemas y, para ello nos valemos de metodologías que nos explican la manera de desarrollar cada uno de los capítulos a tratarse en esta investigación.

Para Bell (1991), la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan. A partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes. Imbernón (1994) también insiste en el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación a situaciones o áreas problemáticas como fase inicial de

cualquier proceso de desarrollo docente. Entre otras temáticas a considerar como: la inclusión de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, la utilización de estrategias metodológica por parte de los docentes, el nivel formativo y el rol del gobierno, para mejorar la formación de ellos en la institución. En el marco teórico se da a conocer los antecedentes de la investigación, los argumentos que fundamentan el estudio realizado, así como también, las diferentes perspectivas de la investigación desarrollada; previamente detalla los principios metodológicos del aprendizaje, las razones que justifiquen un cambio a estos principios. Cada uno de los capítulos otorga el conocimiento implementado para desarrollar las estrategia donde se describen el contexto, los participantes, los recursos, el talento humano y los materiales que permitieron mejorar el proceso investigativo.

El proceso metodológico está basado en un enfoque cuantitativo que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para que en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos y determinar las reales necesidades de formación. También se hace referencia como conclusiones y recomendaciones a las necesidades de cada docente, la preparación constante, las limitaciones que tienen para desarrollar un aprendizaje significativo y el hecho de motivar cada clase, para lograr un mejor desempeño con los estudiantes.

Al diagnosticar las necesidades de formación de los docentes, podemos hacer referencia que esta investigación , tiene relación con otras investigaciones realizadas por la Universidad Autónoma de Barcelona, (1998) " El Diagnóstico de necesidades de formación y aprendizaje: una metodología de investigación en el área rural", que hace referencia al vocablo de los estudiantes, Diagnósticos de Necesidades de Capacitación (2009), el cual expone las necesidades de capacitar al personal y las metodologías que se emplean; pero en el desarrollo de la temática son distintas. Estas razones justifican este trabajo que beneficia a los docentes, directivos, estudiantes y comunidad en general, al implementar un curso de formación para los docentes; la buena predisposición de los participantes y los recursos que se emplearon, ayudaron a la concreción de los objetivos, pues se llegó a contribuir y establecer nuevos canales de trabajo en todos los niveles educativos de la institución.

La factibilidad de la propuesta se relaciona con la oportuna disponibilidad de recursos, así por ejemplo, ayuda de los directivos y de la plantilla de colaboradores que interactúan en el proceso educativo, quienes en todo momento presentaron sus mejores intenciones en la consecución de la presente investigación. Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del país, período 2012 – 2013 y en especial del colegio fiscal técnico “Lomas de Sargentillo”, mediante la aplicación de encuesta, se logró determinar la necesidad de contar con el diseño de un curso de formación para capacitar en metodologías y técnicas a los docentes de bachillerato de la institución, pues de ellas se estructura, la propuesta y que a través del curso de formación adquirirán las herramientas didácticas para enfrentar la práctica educativa. Es importante entonces dar a conocer, que los maestros deben de estar preparados con las metodologías y técnicas necesarias para proporcionar aprendizajes significativos a sus estudiantes, con claros conocimientos de las competencias que el mundo actual exige.

Por lo que se invita a todos a revisar el curso de formación diseñado, para proporcionar a los docentes del colegio técnico Lomas de Sargentillo, una propuesta de ayuda que le permitirán tener un mejor desempeño en cada área educativa, con nuevas y variada técnicas y métodos de enseñanza, adecuados para su trabajo diario en el aula, donde la función del profesor es fundamental para el aprendizaje. A más de preparar a los docentes, impulsará el nivel académico de la institución y el desarrollo de habilidades, conocimiento y actitudes de los estudiantes, permitiéndolos hacer críticos con ideales de superación, la meta es también incorporar con este curso de formación a los docentes, al manejo de las herramientas tecnológicas.

La formación permanente del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que está inmerso, para responder de manera profesional y efectiva a la demanda planteada por la educación actual

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

Por todo es conocido que el gobierno nacional, entre sus políticas educativas viene promoviendo procesos de autoevaluación y evaluación permanente a los docentes, para el efecto ha propuesto nuevas reformas educativas que conlleven cambios que involucran a todas las instituciones educativas del país, uno de ellos, la unificación del bachillerato; en la actualidad se definen el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico con sus respectivas variantes. Esta nueva organización del sistema educativo al nivel mencionado, implica modificaciones en la estructura curricular, así como los procesos de evaluación y autoevaluación docente e institucional que conllevan cambios que invitan a la reflexión.

No necesariamente cambios en la política educativa hace que se piense en necesidades de formación docente, la sociedad ha venido experimentando investigaciones propia de la formación e innovaciones pedagógicas, entre otras, son causas que proyectan estudios de esta naturaleza; visto así, las necesidades de formación de los docentes, se constituyen en falencias para el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia, tanto de las exigencias sociales, como de las particularidades individuales de la comunidad educativa.

El estudio de las necesidades de formación docente, nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional, en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria, y que por tanto, han de constituir centro de atención en los programas de formación docente, dando la pauta para que las instituciones de educación del Estado, adecuen sus ofertas curriculares atendiendo a la demanda de la población, en este caso la de la formación docente de profesionales que desempeñan labor educativa en el bachillerato.

Rosett (1996) destaca los siguientes elementos:

Situación actual: La situación existente o cómo son las cosas en la actualidad.

El escenario óptimo: Se refiere a cómo deberían ser las cosas o la situación estudiada.

Los sentimientos: Refiriéndose a cuál es el sentir de las personas afectadas por ese problema.

Las causas: La razón por la cual existe ese desfase entre lo actual y lo óptimo.

Las soluciones: Describe o postula ¿qué hacer para acabar con el problema?

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

El término necesidad proviene del latín “*necessitas*” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son necesarias para la vida. Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas. Desde el ámbito de la educación el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual.

Es necesario detectar y orientar el trabajo de investigación hacia las nuevas prácticas del desarrollo educativo, basándose en el diagnóstico de las necesidades de carácter formativo que se puedan presentar. Además la necesidad de formación son todas aquellas situaciones que surgen y surgirán en las aulas de clases, esta previsión permite proyectar de manera adecuada los objetivos institucionales.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin et al. (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. También Alvira (1991) juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

Para Montero, (1987) citado en Alonso et al, (2001) son “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza” (pp. 39-40).

Los tipos de necesidades formativas se clasifican de acuerdo a lo siguiente:

De carácter reactivo

Son aquellas que se deducen de la observación de problemas concretos y que responden a necesidades formativas actuales y ciertas. Los problemas de productividad es el resultado de la falta de conocimientos o habilidades de las personas que ocupan un determinado puesto de trabajo, son la evidencia de una necesidad de formación reactiva.

De carácter proactivo

Representan aquellos vacíos de formación que, si se cubrieran, capacitarían al personal de la organización frente a la innovación, ante una necesidad concreta, a veces es difícil saber si se trabaja para responder o para proponer. En todo caso, del análisis proactivo se deduce que la formación, en su conjunto, no solamente ha de seguir o acompañar a la actividad de la organización, sino que también tiene la función de anticiparse a las exigencias del cambio.

Por su parte Moroney (1977), identifica varios tipos de necesidades.

De carácter normativo

Basadas en el establecimiento por parte de un experto o grupos de expertos, de unos niveles teóricamente deseables de satisfacción de cada necesidad. A menudo se identifican con las necesidades del sistema, o con las exigencias normativas.

Necesidades percibidas

Las necesidades percibidas son aquellas que se basan en la opinión de la propia comunidad. Es decir, los problemas sociales son definidos de acuerdo con la percepción de los individuos, y por tanto, pueden evaluarse a través de encuestas representativas, grupos de discusión o entrevistas en profundidad.

Las necesidades expresadas

Son las basadas en la percepción de cada persona o grupo de persona sobre determinada carencia. Resultan, por tanto, una apreciación subjetiva, condicionadas por factores psicológicos y psicosociológicos particulares.

Las necesidades relativas

Son las que nacen de la comparación con otras realidades semejantes otorgando punto de referencia para mejorar. Siguiendo la conceptualización ya expresada, Pérez Campanero (1991), considera que el análisis de necesidades “es un estudio sistemático de un problema, que se realiza incorporando informaciones y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación” (p. 25).

Las necesidades de carácter corporativo

Son aquellas en las que divisiones y departamentos de una organización tienen cosas en común, dando lugar a necesidades compartidas o corporativas. Satisfacer estas necesidades se relaciona con una entidad unificada y una misión común. Dentro de este tipo de necesidades tenemos las siguientes:

Necesidades Departamentales

Los departamentos de una organización pueden tener o no necesidades comunes con otros departamentos.

Necesidades Ocupacionales o centradas en el cargo:

Son las necesidades atribuibles a un puesto de trabajo, independientemente de quién lo esté desempeñando. Toda organización precisa de una dirección que se oriente a facilitar la consecución de unas metas comunes a todos sus miembros. Al decir de Ciscar y Uria (1988), “Es la organización formal que es el Centro educativo, es de suma importancia que tenga una dirección efectiva, aceptando que el estilo y forma que esta adopte, es definitiva para la calidad educativa del centro” (p.111)

La continua formación, da herramientas, que permiten al profesor participar más activamente en el proceso educativo, este permite que haya un referente inicial, y a su vez da al profesional de la educación más posibilidad de reflexionar en su actitud frente al alumno. Todas estas mejoras redundan en una metodología activa de enseñanza convirtiendo a los alumnos en personas con capacidad crítica, motivando asimismo a que maximice su creatividad, aumente su nivel de investigación, el deseo de plantear nuevas opciones con argumentos y participar de las propuestas en el aula de clases.

En efecto, es necesario construir una propia metodología de trabajo para cada estudiante, puesto que, cada uno de ellos tiene necesidades únicas de aprendizaje y eso queda demostrado ya que la propia práctica docente, implica el constante estudio, la particular reflexión, la sana discusión, así como también el desarrollo de procesos experimentales y además un plan del problema desde la práctica. De tal suerte que con las herramientas adquiridas posea la capacidad de discutir tanto los planes teóricos como el desarrollo práctico, es decir no solo los temas relacionados con el aspecto cognoscitivo sino también los procesos que atañen al desarrollo de aprendizaje para llevar a cabo las actividades planteadas con eficacia.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Para entender las necesidades debemos saber que estas pueden encontrarse en cualquier circunstancia y en cualquier orden de cosas. La capacidad para formarse nos otorga una solución eventual, pero no significa que sea la respuesta categórica a los problemas que se presentan en el desarrollo de las actividades docentes.

Para Bell (1991), "la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan". A partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes. Imbernón (1994), también insiste en el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación a situaciones o áreas problemáticas como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente.

Reconocer que, dar formación a un individuo es aumentar el acervo de conocimientos que éste posee, entendido así como también significa cambiar cuidadosamente las respuestas ante impulsos externos, llegando además, a que se cambien valoraciones de carácter individual. No obstante, la capacidad formativa no debemos considerarla como un recurso de carácter universal; sino que es muy importante que los educadores posean otro tipo de características que sirvan como herramienta para desarrollar planeaciones en su trabajo de la mejor manera.

La formación del profesorado debe considerar una postura educativa para la institución que proyecte cambio e intensifique el acento formativo y social. Al respecto, Margalef y Álvarez (2005, p. 53) concuerdan con Didou (2000), para muchos sectores ser un buen profesor es conocer la materia que se enseña y nada más, por lo que es

necesario insistir en la necesidad de formar para la docencia, a pesar de que los profesores cuenten con un posgrado. Las afirmaciones de Didou (2000) y Margalef y Álvarez (2005), se ajustan a las de Zabalza (2006), quien sostiene que “el corpus de conocimiento que posee un docente gracias a su experiencia, si bien es fundamental para el ejercicio profesional, no es un conocimiento suficientemente formalizado y firme”. Es así que la posterior evaluación en base al diagnóstico de las necesidades formativas para los docentes del bachillerato del colegio "Técnico de Lomas de Sargentillo", dará como resultado las señales que permitan un adecuado proyecto de intervención.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Sabiendo que las necesidades de los docentes son una problemática permanente, cabe destacar las opiniones de Organismo Internacionales, así por ejemplo: la Organización de Estados Iberoamericanos para la ciencia y la cultura (OEI), United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), han desarrollado investigaciones que buscan mitigar las muchísimas deficiencias en esa área de conocimiento; así mismo, trabajos como el que se está presentando aquí dejan mucha información relevante que va a permitir a generaciones venideras desarrollar una análisis más profundo aún en este tipo de temáticas.

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado, que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales, como de las particularidades individuales de los maestros. El estudio de las necesidades de formación docente, nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria.

Según González Tirados (2005), “se tiene que unir esfuerzos para potenciar no sólo el desarrollo personal, humano y profesional sino también para cambiar actitudes, modernizar métodos de enseñanza, adaptarnos a las necesidades, demandas y exigencias del mundo laboral y a los cambios de la propia estructura social”. (p. 2). La finalidad de dar respuestas a preguntas como: ¿Cuáles son las principales necesidades de formación que sienten o perciben los maestros de educación primaria y los profesores de educación secundaria en su práctica diaria?, nos lleva a confirmar de manera fehaciente las hipótesis previamente planteadas, dando así el sustento que confirman las necesidades de formación integral de los docentes.

El constante proceso de entrenamiento para mantener una correcta enseñanza en el salón de clase, no confiarse de los años de experiencia que se posee, de ser el caso; así como la recurrente profesionalización de la enseñanza, es otra de las primordiales estrategias para cultivar los resultados del proceso de aprendizaje. En tal virtud, se debe potenciar el desarrollo del trabajo en equipo.

Dada la importancia que en los actuales momentos se viene dando a la enseñanza de los docentes y su desempeño laboral, estas se hacen objetos de estudio, debido a los profundos cambios que se están produciendo, en las sociedades modernas lo que exige una constante planificación de la figura del maestro y profesor, nuestro país experimenta un cambio en la actual política educativa donde el maestro siempre juega papel fundamental en la enseñanza.

Los docentes están llamados a convertirse en el ejemplo a seguir en la sociedad, promoviendo mejores estándares de vida al otorgar valor agregado a los procesos productivos que se desarrollan en el país, principalmente por potenciar la creatividad de los alumnos. Entre las necesidades de formación de los docentes del colegio Lomas de Sargentillo, podemos anotar las siguientes:

Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente, como observación, entrevista, hábitos de trabajo, aprender a diseñar y elaborar proyectos educativos junto con programaciones bien contextualizadas; saber manejar bien y en momentos adecuados las nuevas tecnologías, aplicadas a la enseñanza- aprendizaje, más capacitación en la formación del maestro como tutor, en la enseñanza del bachillerato actual. Adquisición de estrategias de investigación en el aula, saber buscar temas de investigación, manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas, mejorar el trabajo en equipo y cooperación entre compañeros, fomentando técnicas y estrategias dinámicas, el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro.

La preocupación por la figura del maestro ha sido constante, de ello se demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre lo que debe sustentarse la calidad de la educación, es la formación del profesorado.

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

Dentro de los modelos de análisis de necesidades vamos a abordar los detallados previamente debido a que son los modelos mayormente aceptados.

Modelo de Rosett

Este modelo consta de cuatro elementos donde tres de los mismos, situación desencadenante de donde partimos y hacia dónde vamos, fuentes de información y herramientas para la obtención de datos, mantiene relación con las fase de reconocimiento de nuestro problema, la cual hace referencia de donde se parte y donde obtenemos la información, todo ello se consigue mediante fases claves como, identificar situaciones desencadenantes, selección e identificación del problema y búsqueda de la fuente de información. En cuanto al segundo elemento del Modelo Rosset, tipo de información que buscamos: óptimo, reales, sentimientos, factores soluciones, se observa semejanza con el diagnóstico de nuestro problema en:

Identificación de la situación actual, coincidiendo con la situación de la obtención de la información real, identificación de la situación deseable, coincidiendo con el tipo de información de estilo óptimo que persigue el Modelo Rosett., identificación de los sentimientos que también se encuentra presente como punto relevante en el modelo de Rosset, identificación de los factores coincidiendo con otro de los elementos del modelo Rosett. Pérez Campanero (2000).

Modelo de Kaufman (1987)

Este modelo se desarrolla en torno a la planificación en torno de la cual, destaca un apartado muy importante donde se recoge la evaluación de necesidades, en esta fase la importancia radica en la búsqueda de persona claves, con conocimientos fiables reales acerca del problema a tratar. Este punto se puede relacionar con “los participantes de la planificación: ejecutores, receptores, sociedad”, del modelo de Kaufman.

Principales elementos del modelo de Kaufman

Los miembros de la potencial planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.
Necesidad actual: divergencia entre la situación ideal y la situación real, en relación a:
Insumos de producción educativa, Sistemas de desarrollo de soluciones Productos
obtenidos en base a procesos ejecutados Resultados finales, y necesidades
priorizadas.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman

Resolver la toma de decisiones a partir de la planificación, Identificar la sintomatología de la problemática existente. Constituir el área de acción para planificar, Implantar la factibilidad de los medios que permitan evaluar las necesidades óptimas, Implantar las situaciones efectivas, Implantar las condiciones ideales, limar asperezas con los participantes del proceso. A pesar de las divergencias procurar establecer prioridades en las necesidades, seleccionar las necesidades y aplicar el programa y asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades. (R.A. Kaufman, 1988, pp.58-59).

Modelo de D'Haianaut (1985)

En este modelo se avanza más hacia los detalles del modelo cognoscitivo, este modelo abarca los siguientes elementos:

Determinación de los conocimientos, desarrollo de la comprensión, aplicación de los elementos estudiados, la capacidad de análisis, ejecución y síntesis de ideas y evaluación de información. Dentro del desarrollo de las capacidades de los modelos cognoscitivos se debe determinar si existen en la realidad casos específicos, además de conocer los principios y abstracciones generadas en base al estudio de los temas investigados. Otro valor muy importante en este modelo es el reconocimiento de metodología y herramientas para la adquisición y tratamiento de los conocimientos obtenidos en base a investigaciones.

En la etapa de comprensión se hace imperante que se pueda modificar el lenguaje para ser debidamente interpretado al contexto cultural, idiomático, entre otros; otra característica muy importante es la de explicar o razonar información investigada, esta capacidad de interpretación otorga mejores niveles de aprendizaje. A modo de conclusión todo lo antes expuesto se resume en la capacidad de síntesis que pueda el docente desarrollar en base a la satisfacción de las necesidades analizadas por este

modelo, es decir, la capacidad para comprender, con elementos y partes de un todo o conjunto de información que puede ser un enunciado o significado resumido, o también un plan de trabajo y además puede ser la obtención de principios, hipótesis o reformulaciones abstractas partiendo de elementos concretos; otro punto muy importante es lograr evaluar las capacidades desarrolladas mediante juicios sobre el valor del material y de los procedimientos utilizados.

Modelo de Cox

El modelo de F. M Cox (1987), se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios, en la contratación de profesionales, para la resolución de los problemas a tratar, da importancia al estudio del contexto social, para la búsqueda de información y delimitación de los problemas. También aquí se exponen las vías estratégicas para la solución del problema, hace referencia a las estrategias a utilizar y el éxito para conseguir las.

Elementos del modelo

Visión que integra a la institución participante del proceso, experto delegado de remediar el inconveniente. Los inconvenientes deben ser percibidos por el experto, y por los integrantes del proceso, así como las particularidades de los integrantes del proceso del establecimiento y la jerarquización de metas, las estrategias a utilizar como tácticas tenemos, la evaluación, modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo deductivo

Fundamenta su estudio de lo general a lo particular, es decir, toma un razonamiento y se infiere una conclusión a partir de varias premisas, para el proceso de evaluación de las necesidades de formación. Para este estudio se debe considerar (Piaget, 1946) el proceso de enseñanza secundaria como el límite y desarrollo de las operaciones formales y cada una de sus etapas supone desarrollar una serie de aptitudes específicas para el aprendizaje de los contenidos escolares, tales como la adquisición del pensamiento hipotético-deductivo.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis Organizacional.

En el estricto sentido positivo, la actividad educativa se orienta hacia un análisis de la estructura organizacional que consolida los detalles de la educación formativa en el bachillerato del colegio “Lomas de Sargentillo”, dando como resultado una formulación de un proyecto en el cual están comprendidos los distintos grupos que constituyen la organización educativa, donde se ha desarrollado el proyecto de investigación de intervención así se tienen: los directores, los regentes, los secretarios, los vicedirectores, los jefes de áreas, los maestros de secciones, los docentes técnicos, los docentes de áreas, entre otros especialistas como Kaplan (2002), afirman que, en toda sociedad moderna, la educación de calidad es uno de los propósitos fundamentales, en tal virtud se persigue obtener mejores niveles de aporte a la estructura organizacional del bachillerato del colegio “Lomas de Sargentillo”.

Uno de los problemas de la educación es la poca estructuración organizacional administrativa y en tal virtud, está caracterizado por las prácticas de los que actúan en la definición de políticas en la organización administrativa del sistema educativo y en la operación normativa del mismo. Es clave entender que todas las iniciativas de mejora de la calidad organizacional se deben desarrollar en un contexto individual, y siempre vinculadas a la realidad del bachillerato del colegio “Lomas de Sargentillo”. Sin dejar de lado la organización del sistema educativo, no sólo en los aspectos de normatividad y funcionamiento, sino en lo que toca a la calidad misma del proceso educativo.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Considerando la educación como elemento fundamental de la proyección ético moral de la mejora individual de sociedades, es importantes considerar el aspecto económico y bien fundamentado de las relaciones que implican y se desarrollan a partir del ámbito económico en la sociedad es así como, Schultz (1981), nos indica que la educación debe ser subordinada bajo su perspectiva a una subdivisión denominada. “Economía de la educación” considerándola como una ciencia que se encarga de analizar los niveles de inversión en el individuo y como esta inversión en educación se convierte en parte misma del individuo, llevando a considerarlo una vez que éste mismo individuo recibe sus niveles de educación como capital humano, es decir, todo estriba en otorgar a los partícipes del lineamiento establecido en niveles

estándar de educación que permita desarrollar a los individuos como catalizadores de la prosperidad de toda la sociedad integrante.

Siendo que Levin (1996), considera a la economía de la educación como: “un imperativo moral para una sociedad necesitada de niveles de equidad educativa basados en una educación de calidad convirtiendo a este proceso en el artífice de las mejoras determinado de la sociedad otorgándole mejores oportunidades de vida”.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

La nueva ley se considera como una herramienta que permita otorgar mejoras tanto a nivel de la gestión educativa como a nivel del proceso de aprendizaje donde confluyen todos los integrantes del proceso educativo; así tenemos, docentes, alumnos, gestores de administración educativa, entre las principales metas organizacionales se debe propender el desarrollo de un modelo educativo que esté íntimamente relacionado con las necesidades de formación, tanto para los docentes, como para los estudiantes del colegio Lomas de sargentillo de la provincia del Guayas, cantón Lomas de Sargentillo.

Dentro del análisis organizacional es importante entender cuáles son los aspectos a considerar a la hora de postular nuestra hipótesis de conclusión para determinar quienes forman parte del desarrollo en la realidad educativa y su proyección así, Morín (2000), expone en base a su análisis siete principios claves indispensables para proyectar la educación en el futuro, a sabiendas que servirían como agente que potencie las mejoras en la realidad educativa de los docentes del bachillerato del colegio “Lomas de Sargentillo”.

Es así como se debe entender que es la educación, es el motor que permite que se fomente el conocimiento, no obstante, no se conoce verdaderamente sus potencialidades e imperfecciones. Es concluyente, obtener datos que permitan conocer el entorno para de ese modo comprender los riesgos permanentes del error y la ilusión. La diferencia fundamental entre humanos y cualquier otra especie, es precisamente lo que atañe a preocupaciones hacia la ética, ya que es justamente el obrar ético, que nos permite desde la docencia cultivar la semilla que día tras día les queda marcado como hábito de vida.

Es necesario que los educadores desarrollen a partir de estas iniciativas, un nivel de trabajo en el cual anhelan sin desavenencias los continuos periodos de enseñanza como:

Propender hacia una política de desarrollo constante en la ética; haciendo énfasis en la solidaridad, en la comprensión y el mejoramiento del género humano y ejecutar las acciones necesarias para que recursos institucionales estén vinculados a la actividad educativa.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos institucionales considerados tienen que ver con la capacidad y disposición hacia el cambio que demostraron los docentes al momento de desarrollar la investigación, así las nociones sobre la existencia de recursos nos permiten comprender que las instituciones están relacionadas a la capacidad de reacción del personal para utilizar estos insumos. En tal virtud, se debe entender que los recursos, son el conglomerado de herramientas de cualquier índole como: económico, de administración, pedagógico, humano, que permite actuar de la mejor manera en la institución.

Los recursos fundamentalmente proveen herramientas para solventar una necesidad forzosa en los momentos actuales, ya que permiten desarrollar una gestión de modo eficiente, siempre buscando que esta gestión sea la óptima. Desde sus perspectivas humana y económica, es fundamento de este estudio, para considerarlo no como una herramienta que coadyuve a desarrollar soluciones, sino también a que promueva el debate y permita posibilitar no sólo el éxito de la gestión de la entidad educativa, sino una notable contribución de parte de los sujetos partícipes del desarrollo educativo, cultural, político, económico-social y ambiental del país.

Desde esta misma perspectiva, también es necesario considerar la importancia que tiene en la educación la adecuada gestión de los recursos en los procesos de planificación, desarrollo y evaluación de sus procedimientos. Considerando así, mayor oportunidad y firmeza en la oferta de servicios educativos. Los recursos bien utilizados conllevan al desarrollo de una gestión educativa más significativa, mejor comunicación con el mercado laboral y más elevada capacidad de contribución al desarrollo del país con enfoque humano.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Para poder estudiar el liderazgo educativo, lo debemos definir como la capacidad que poseen los hacedores de política educativa en desarrollar algún tipo de influencia en

otros individuos dentro del ámbito educativo, con la finalidad que estas personas sirvan de motor propulsor de un mejor desarrollo en sus actividades de trabajo. Lo que persigue este liderazgo es influir sin coerción es decir, se puede ejercer en distintas dimensiones; como el aspecto administrativo organizacional, logrando que exista muchos tipos de acuerdos y dinamice a la organización en torno a metas colectivas (Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins, 2006).

Todos estos modelos de gestión educativa persiguen que existas mejoramientos estructural en el aprendizaje de todos los integrantes de la gestión educativa especialmente los alumnos, todo lo relacionado con liderazgo educativo o pedagógico viene potenciado por ciertas rutinas administrativas asociadas a la dirección de la organización que forman parte del liderazgo pedagógico. Este liderazgo debe ser muy bien logrado a partir de todas las directrices enunciadas.

En base a estos estudios se debe enfatizar un concepto muy importante en este tipo de investigación; así tenemos pues, la conceptualización de lo que significa de calidad de la educación, esto ha sido extensamente utilizada para desarrollar el ámbito educativo de los últimos tiempos, no obstante, no se precisa con exactitud la significancia adecuada. Hay muy variados enfoques sobre esta temática calidad de educación y los tipos de liderazgo.

Edwards (1991:15-18), este autor describe los siguientes puntos: Existe altos niveles de contradicción al momento de esquematizar esta temática de calidad se presenta de carácter muy divergente y confuso, sin embargo, y muy paradójicamente es usado en demasía, pero nadie sabe con exactitud su significado. El concepto de calidad es de por sí ambiguo, no está definido por un sólo significado, es decir, se ha convertido en un significante y no ha llegado a ser un significado y en tal virtud como adquiere significados múltiples.

A nivel básico muy variadas definiciones de calidad de la educación desembocan en colocación de políticas culturales y sociales como referente a los liderazgos educativos y entender que a partir de esto no se podrá tener una sola definición de liderazgo en la calidad, debido a que en este concepto subyacen las definiciones de sujeto, sociedad, vida y educación. Mirar la realidad educativa desde un ángulo de calidad implica un juicio que compromete dar un juicio de valor inherente a la realidad educativa. El concepto pertenece al orden del ser, en tanto poder ser, es decir, se encuentra implícita una dimensión de futuro, de utopía o de deber ser.

El Liderazgo es un concepto que debemos valorar sobre la realidad educativa, es un valor asignado a un proceso o producto educativo en términos comparativos. Se compara la realidad observada con un término deseable, el cual debe ser definido y se convierte en norma o criterio de calidad. En cada desarrollo de la malla curricular se debe considerar el liderazgo educativo especialmente si este concepto controla las prácticas de carácter docente.

Autores como Gage y Wine (1975), han desarrollado modelos de competencias para de este modo intentar describir las distintas características que debe contener un líder educativo para promover sus ideas de desarrollo educativo. Los modelos que se adoptan en este aspecto vienen vinculados como lo detallan “suponen una forma elaborada de proponer la transferencia del conocimiento científico sobre la eficacia docente a la configuración de la práctica”. “Considerando que los descubrimientos de la investigación sobre la eficacia de los docentes no debe ser trasladado de forma mecánica, sino que debe convertirse en principios y procedimientos que los docentes utilizarán al tomar decisiones y resolver problemas en su vida cotidiana.” Pérez Gómez, (1995).

Es importante facultar al liderazgo con miras a ejecutar el desarrollo educativo mucho más claramente teniendo como ejemplo, que al hablar de liderazgo debemos entender si este liderazgo se encuentra vinculado a la esfera privada o pública. Entendido este tipo de detalles se puede orientar los procesos de desarrollo según las características que lo ameriten; según Piaget, J. plantea que “El objetivo principal de la educación es crear hombres que sean capaces de hacer cosas nuevas, no simplemente repetir lo que han hecho otras generaciones: hombres que sean creativos, investigadores, descubridores” y en base a este es indispensable entender que el liderazgo va más allá que desarrollar una adecuada gestión educativa sino que debemos potenciar el verdadero desarrollo integral del alumnado.

Otros autores como Marreno (1975) “El profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel de cultura, por la significación que asignan al currículo en general y al conocimiento que transmite en particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento hacia una parcela especializada del mismo. La tamización del currículo por los profesores no es un mero problema de interpretaciones pedagógicas diversas, sino también de sesgos que desde un punto de vista social, no son equivalentes, ni neutros. Entender como los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las instituciones escolares es un factor

necesario para que se comprendan mejor por que los estudiantes difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido.

La principales características del liderazgo deberán ser entendidas como las de fomentar, impulsar y dinamizar los procesos de cambio e innovación que se deriven del proceso de planteamiento o interinstitucional.

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.

El grado superior de calidad en el desempeño docente, conforme a los criterios que un centro educacional determine en congruencia con su proyecto educativo”. Vidal (2002: p. 23), En este contexto el gobierno ecuatoriano ha venido desarrollando políticas que a lo largo de estos años han desembocado en nuevas direcciones de la gestión educativa. Es así como luego de más de dos décadas se ha logrado desarrollar una nueva ley orgánica que desarrolla una malla curricular más adaptada a las necesidades sociales es así como la nueva Ley de Educación Intercultural Bilingüe, es un hecho y a partir de esta se está estructurando una mejor capacidad de respuesta a las acuciantes problemáticas en el ámbito educativo intercultural.

El nuevo bachillerato ecuatoriano parte de la concepción que se encuentra en la nueva Constitución y que se refiere al Buen Vivir y que establece que el Estado ejercerá la rectoría del Sistema Educativo Nacional y que formulará las políticas de educación y además regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación.

Características

Por otra parte, la aplicación del nuevo bachillerato será flexible porque el Ministerio de Educación presentará lineamientos curriculares de cada una de las asignaturas de la malla curricular, sobre la base de los cuales los colegios podrán elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento. Los lineamientos curriculares describen los objetivos generales de cada asignatura y los aprendizajes esenciales comunes que deben alcanzar los estudiantes al terminar el año escolar.

Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones: bachillerato en ciencias, además de las asignaturas del tronco común ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas, y bachillerato técnico, como formación complementaria en

áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Un estudiante podrá cambiar su opción de estudios del bachillerato técnico al bachillerato en ciencias, una vez finalizado el primero o segundo años, previa solicitud suscrita por el estudiante y su representante legal. En el caso inverso, además deberá cumplir con los requisitos establecidos por cada plantel educativo.

Demanda de organización

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizajes. El nuevo bachillerato ecuatoriano comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria que los guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

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

Entre los principales cambios tenemos los indicados en el nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se conceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” Art. 26 de la Constitución. De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos” Art. 28 de la Constitución.

El nuevo bachillerato Ecuatoriano posee las siguientes características:

- a) Este se encuentra estructurado por un diverso número de temáticas constituyendo un tronco común de estudio para todos los jóvenes que desempeñan sus tareas en el ámbito del bachillerato ecuatoriano.
- b) Además existen también un grupo de asignaturas optativas que otorgan, adicionalmente, un contexto curricular para desarrollar estudio con miras a suplir las necesidades regionales y locales y, adicionalmente, es de esta manera como se logra

escoger una de las modalidades de las dos modalidades del bachillerato: así tenemos el bachillerato en ciencias y bachillerato técnico.

c) Considerando estas modalidades de bachillerato ahora se brindan a los estudiantes del Ecuador más posibilidades de acceder a diferentes etapas de estudios posteriores previos a la obtención de título de bachiller; en resumen, permite acceder a estudios superiores, inclusive a carreras cortas o en todo caso se convierte en un sistema incluyente y catalizador de las necesidades del sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el mercado.

El plan decenal de educación

El plan decenal de educación (2006 – 2015) es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas, los postulados y objetivos del plan decenal de educación, priorizando sus políticas que propone son las siguientes:

Políticas del plan decenal.

El plan decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes, para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana, sus políticas son:

1. Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

3. Universalización de la educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal al de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción es la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.
4. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.
5. Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
6. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.
7. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica y garantiza a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.
8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe

Es por ello que es necesario inculcar en los docentes del colegio Fiscal Técnico Lomas de Sargentillo, las políticas del plan decenal del Gobierno, para mejorar la educación y sobre todo la necesidad de crear una cultura de valores y de capacitación permanente en la institución.

La propuesta tiene relación con la octava política del plan decenal. **Mejoramiento de la formación, revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida**; con esta, se persigue mejorar la calidad de educación a través de docentes capacitados y crear nuevos mecanismos que permitan a la comunidad educativa tener un mejor desempeño educacional.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional.

La profesión del docente es una característica ineludible de los correctos modelos de enseñanza, entendiendo esta como una acción bien estructurada y socialmente concebida para transformar la cultura de los individuos partícipes en el modelo educativo desarrollado en todos sus niveles; haciendo énfasis en este caso a todos los bachilleres del colegio “Lomas de Sargentillo”, en este contexto es realmente una ventaja competitiva de los alumnos obtener educadores de calidad, y esto desarrolla las potencialidades y capacidades de los alumnos. Es importante entender que son los Institutos Superiores de Formación Docente los formadores del capital humano que persigue desarrollar una educación de calidad.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación docente inicial, tiene como finalidad el otorgar a los profesionales capacidad de enseñanza, generando y transmitiendo en muchos niveles los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa construyendo una verdadera identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La expresión formación profesional, propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes. El desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares. Sin embargo, no pocas veces las prácticas docentes destinan una reflexión y análisis de aspectos que generan procedimientos convencionales fincados en el supuesto de que el aprendizaje es ante todo el simple registro y repetición de la información vertida por el maestro o en el libro. Por lo anterior es muy importante entender cuál es el papel de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La formación técnica de los docentes en el bachillerato del colegio “Lomas de Sargentillo”, se convierte en una tarea ineludible, ya que al mejorar la enseñanza y potenciar la concepción de retos formativos y a más de desarrollar las capacidades de perfeccionamiento de los docentes técnicos, se convierten en forjadores de una nueva cultura educativa, al mejorar la gestión en el entorno educativo con la utilización de los recursos, estos permitirán dar respuesta individual a las necesidades de aprendizaje de los alumnos del bachillerato de la institución y de este modo favorecer en gran medida el buen desarrollo de sus competencias.

Deusto (1975), describe que “Con este fin es preciso comprometer acciones para ofrecer oportunidades consistentes de formación y actualización a los docentes técnicos, no sólo para la formación diferenciada técnico-profesional de nivel medio, sino que también debe incluir la formación técnica de nivel superior, la formación técnica en educación de adultos y la capacitación laboral”. Los programas de competencia educativa constituyen el núcleo de investigación de las mejoras educativas para los docentes en el área técnica así pues Tunning (2002), destaca que "está en la propuesta de educación que primordialmente se centra en el estudiante y en la capacidad para aprender y que pide para él más protagonismo y más

implicación, ya que es el estudiante, quien ha de desarrollar la capacidad para manipular, aprender a acceder a informaciones originales de fuentes diversas y cómo evaluarlas".

Considerando estas normativas de análisis y diagnóstico, desarrollar una malla curricular que mantenga un enfoque basado en competencias es sin lugar a dudas la mejor solución para potenciar las capacidades del alumnado necesitado acuciantemente de capacidades técnico-aplicadas para los fines de incentivar la productividad del país, haciendo un claro enfoque desde la perspectiva constructivista, expresado en las palabras de Milos (2000), el bachillerato y la formación técnica permitirá que los docentes aporten mucho mejor al desarrollo del Buen Vivir y así crear posibilidades nunca antes consideradas para el aprendizaje de los alumnos y alumnas, así como también, planteando una verdadera revolución en el área educativa creando un "cambio de paradigma", este desarrollo no cuadra con la pared establecida entre los antiguos paradigmas educativos y la nueva visión del bachillerato ecuatoriano, en efecto esto ha generado, cambios profundos en el quehacer educativo actual. Hay que tomar en consideración varios aspectos que deben mantener la formación de docentes estos aspectos no pueden estar ausentes en la formación de docentes técnicos:

Preparar y actualizar las directrices de orden pedagógico, enfatizando aquellas características referidas en la planificación, implementación didáctica, ejecución y evaluación de sistemas de enseñanza y aprendizaje, considerando siempre esto con la realidad circundante y empleando un contexto de orden educativo cognoscitivo dado que se van a enfrentar y con una mirada puesta en los procesos de aprendizaje de sus alumnos.

Proceso de formación que se realiza a través de una práctica real, a fin de articular teoría - práctica y una reflexión constante acerca de su quehacer no sólo profesional, sino también personal y social, y el impacto que tiene su trabajo en la construcción de una mirada educativa focalizada en el desarrollo integral de la persona. Actualización de la especialidad, con el propósito no sólo de perfeccionar sus conocimientos de la especialidad, sino que tenga un manejo real del mundo laboral, sus nuevos métodos y modos de producción, su cultura organizacional y el conocimiento de la innovación y la introducción de las nuevas tecnologías, a fin de ayudar a sus alumnos a la incorporación a éste, de la manera más natural posible.

1.2.2.2 Formación continua.

La formación continua busca desarrollar nuevos conocimientos y capacidades, además de convocar las ya presentes, para la acción transformadora que caracteriza todo proceso educativo. La práctica “con sentido”, sostenida en la reflexión productora de teorías “apropiadas” para definir y actuar sobre problemáticas educativas presentes, es el horizonte de estas acciones ministeriales. La formación continua del docente, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

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

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

La formación del profesorado tiene una incidencia en el proceso de aprendizaje, pero es compartido en la triangulación del sistema de aprendizaje, alumno-profesor-hogar. Considerando que la labor docente tiene que estar orientada en ese sentido a contribuir con el proceso de aprendizaje oportuno y continuo del alumnado. Es por ello que cada vez se requiere de mayor grado de preparación de los docentes a todo nivel, para garantizar la calidad de la educación en beneficio de todos los involucrados en el ámbito educativo.

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

El modelo permite que se destaquen las potencialidades de los docentes orientado hacia la eficacia y eficiencia educativa, en particular hacia la toma de decisiones. Este modelo de mejora en la educación propenderá la excelencia en un centro educacional, en base al modelo general de evaluación educativa de Stufflebeam, conocido como modelo CIPP. La definición de evaluación inspiradora del modelo es: “Proceso de delinear, obtener y proveer información útil para juzgar diferentes alternativas de acción”. Herrera, (1988).

Las características de este modelo, “consta de tres elementos principales: actividades, decisiones y evaluación. Las actividades son evaluadas para determinar las decisiones, las que a su vez determinan las actividades”. El modelo de Stufflebeam, en definitiva, cumple con la importante función de “proporcionar información de utilidad para facilitar las mejoras en la formación profesional y el mejoramiento del sistema educativo.” Herrera, (1988).

En lo referente a la formación de un profesional en la educación se debe potenciar, el principal propósito para “ayudar a los educadores y administradores a tomar buenas decisiones en relación con los planes, programas y proyectos que piensan implementar.” Toro (1991), para una efectiva educación de los profesionales docentes, que en definitiva contribuya a desarrollar y promover la excelencia, deben considerar las directrices programáticas de un ejecutor de tareas adecuadas, así el autor del presente trabajo propone un modelo general de evaluación de la excelencia en un profesional vinculado al ámbito educativo.

Es totalmente necesario que los profesionales en el área educativa definan sus propios criterios de excelencia, de manera que sean conocidos y compartidos, transformándose en una orientación para el trabajo directivo y docente. Estos criterios deberán ser congruentes con el proyecto educativo institucional, el cual a su vez deberá reflejar los lineamientos generales del sistema educativo sobre calidad o excelencia en el servicio educacional y finalmente otorgar herramientas que permitan a los docentes ejercer una labor completamente eficaz.

Implementación a partir del diagnóstico relacionado con las capacidades de un buen profesional, una vez que se logre establecer un reconocimiento de las capacidades profesionales del docente, se podrá compartir los criterios de excelencia educacional en la comunidad educativa, es recomendable efectuar un diagnóstico que permita obtener información sobre las fortalezas y debilidades que presenta la organización en su conjunto para favorecer la excelencia en el servicio que se presta a los educandos.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

En base a los resultados de una investigación desarrollada por el Instituto Cervantes de España, dio como resultado las siguientes características basadas en varios aspectos del docente, así tenemos:

Características centradas en la docencia

Las características personales propias de los docentes como la flexibilidad, la paciencia, la tolerancia, etc. Proporcionan conocimientos específicos sobre la metodología y la didáctica que este aplica en su práctica profesional. El buen profesional recurre a todos sus recursos cognitivos, a todos sus conocimientos a lo que sabe de la lengua, de la cultura, de didáctica, de psicología, de enseñanza, de aprendizaje, de técnicas específicas de enseñanza; también moviliza sus recursos emocionales, sus actitudes, su motivación, sus intereses, su empatía, sus características individuales, así como sus capacidades y habilidades profesionales, su capacidad para reflexionar y aprender de su propia experiencia para desenvolverse con éxito en las distintas situaciones que se le presentan, no solo en el contexto del aula, sino también del centro educativo y de la comunidad de profesionales.

Basándonos en estas características podemos señalar que, la competencia docente, es la capacidad que tiene el profesor para realizar su actividad profesional movilizándolo de forma estratégica una serie de recursos para enfrentarse a las tareas y a las situaciones de su día a día; así tenemos que las características del buen profesor y profesora que el Instituto Cervantes Madrid, España nos proporciona son:

La formación, donde este conoce la didáctica de la lengua, debe tener maestrías o doctorados, sabe enseñar, planificar, preparar bien las clases, busca recursos y prepara materiales, observa y conoce a sus alumnos. Desarrolla empatía con los estudiantes, tiene capacidad de adaptarse para ser un buen comunicador; hace que aprendan y saca lo que los alumnos y alumnas saben del idioma y disfruta aprendiendo. Gusta a los alumnos y alumnas donde crea grupos para enseñarles metodologías. De igual manera dentro de la esfera personal tenemos: La motivación, la formación constante, el núcleo emocional, la Creatividad, la iniciativa y el querer experimentar y estar abierto al cambio.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Entender la acción de profesionalizar a los docentes es una labor del todo complicada ya que va orientada en muchas direcciones para aportar un verdadero cambio al paradigma de aprendizaje existente. Así que, este proceso demanda estadios de planificación por medio de una amplia serie de actividades con el único propósito formativo para que se pueda favorecer al profesor quien desarrolla eficazmente sus tareas y lo mantenga listo para nuevos desafíos. En consecuencia, es importante

entender que el docente necesita obtener principios teóricos específicos y también generales, y a la vez asumir una conducta exploratoria que le permita renovar y actualizar conocimientos en este campo.

En el orden principal de cosas necesita vivenciar experiencias de aprendizaje con estrategias de formación y perfeccionamiento docente en muchas áreas y desarrollando y aplicando técnicas de variadas características, así como por ejemplo la enseñanza particularizada y además es un gran aporte a las futuras generaciones incentivas a la utilización del video como recurso válido para desarrollar actividades de reflexión, auto-observación y también actividades entre mezcladas. El docente debe ser participe activo del proceso ejercicio las veces de preparador de las potenciales actividades que puede desarrollar cada estudiante, así también potenciar destrezas y cultivando aptitudes determinadas que no todos tienen y que tendría que adquirir mediante la preparación para la profesión.

No debe existir limitante a la hora de implementar el aprendizaje, la docencia no debería limitarse a repetir formas de actuación, intentando imitar a sus buenos profesores. La enseñanza del bachillerato por tratarse de un campo donde se forman a los alumnos abarcar amplios espectros de acción y en tal virtud exige que como se destacó en el apartado anterior se potencien características *sui géneris* de cada participante del proceso educativo así mismo es necesario ejecutar las estrategias metodológicas idóneas para lograr de procesos de enseñanza-aprendizaje productivos que favorezcan la motivación, el esfuerzo y crecimiento intelectual del estudiante.

Por otro lado, el desarrollo y la ejecución de estrategias audio-audiovisuales, otorgan mayor creatividad al docente para llegar a sus alumnos siendo así más proactivo en su desempeño. Ejemplos de utilización de herramientas tales como: las proyecciones multimedia, las diapositivas, los medios sonoros, el vídeo, la televisión educativa, la informática, los hipertextos, las redes de comunicación didáctica (Enseñanza Virtual) y las páginas Web; han demostrado ser eficaces estrategias de aprendizaje. Además el simple hecho de incursionar en la sociedad del conocimiento, desarrolla una génesis educacional utilizando las nuevas tecnologías.

La obtención de destrezas y pautas para el uso didáctico, otorga muchas más capacidades para motivar el uso efectivo de multimedios en pro de favorecer un proceso de enseñanza – aprendizaje altamente efectivo

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

Existe un modelo que describe las características de los niveles de formación profesional esta propuesta presenta una estructura general que consta de tres elementos principales: criterios, diagnóstico y acciones. Las relaciones de estos tres elementos con la excelencia en el servicio educacional se ilustran en el siguiente diagrama:

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Desde la perspectiva de la gestión educativa es fundamental establecer una de carácter sistemática dentro de la organización, es decir, desarrollar la gestión administrativa como un proceso integrado vinculando las diversas interrelaciones entre los departamentos encargados de la gestión administrativa del proceso educativo. Lo que motivó este trabajo es precisamente convertir la institución en un sistema integrado con capacidades, que de respuesta ágil y eficaz a las distintas acciones presentes a la hora de ejecutar las funciones a éste asignadas; otorgando de esta manera, herramientas que converjan hacia una educación realmente vinculada con la sociedad, dándole así al bachillerato del colegio “Técnico Lomas de Sargentillo” su sitial en la esfera educativa de la provincia.

Entre otras características que debe poseer el gestor educativo, está la capacidad de liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, administración vinculada a los cambios constantes, como por ejemplo, las tecnologías de información y comunicación (TICs). Así también, la formación holística del ser humano, con las inherentes capacidades de comunicación de un entorno cada vez más complejo en su desarrollo pero intrigante en su vivencia.

Se requiere de un gestor con una actitud resuelta que otorgue vínculos interinstitucionales para sí poder entablar alianzas y convenios con otras instituciones de las mismas características, y de igual manera con las autoridades correspondientes, con dirigentes políticos y fundamentalmente con empresarios que son la masa productiva del país, para de ese modo desarrollar lazos de cooperación que favorezca un desarrollo mutuo entre sector educativo y el sector empresarial; para lograr que los

estudiantes del bachillerato del colegio "Técnico Lomas de Sargentillo.", empiecen a temprana edad a vincularse con el sector productivo del país, esta es una excelente oportunidad de demostrar como los esfuerzos compartidos se pueden armonizar y crear voluntades que permitan disminuir las divergencias.

Entre las principales características del gestor educativo tenemos, aquel que define los objetivos por alcanzar, así como quien diseña las estrategias para lograrlos y recrear los principios y valores que orienten la acción de las instituciones regentados por ellos. Con la adecuada dirección, liderazgo y gestión se busca resultados eficaces por medio de la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve el trabajo en equipo, la toma de decisiones. Bernard Bass (1985), describe como el liderazgo de un gestor educativo se puede convertir en un ejemplo de las nuevas generaciones los principales elementos de un gestor-líder son:

1.-Carisma, capacidad de entusiasmar transmitiendo confianza y respeto, tiene consideración individual y presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado dándole formación y consejo. Estimula su capacidad intelectual para proporcionar nuevos enfoques a la solución de viejos problemas, Inspira optimismo y entusiasmo usando el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y para manejar momentos duros.

Asimismo, Manuel Álvarez (1998) en relación a las particularidades de este mismo gestor-líder, considera las siguientes características:

1 Capacidad de construir un "liderazgo compartido" fundamentado en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

2 Considera "el trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.

3 Dedicar tiempo y recursos a la "formación continua" de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal y busca la forma de comprometerlos en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.

5 El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el "representante institucional" de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización.

Según este modelo, seguirá siendo necesaria la figura del gestor educativo, pero no como símbolo de poder institucional, sino como posibilitador de procesos para que los miembros de la institución alcancen los objetivos en clave de calidad; como negociador a nivel interno y externo, para mantener la coherencia institucional en función de su misión, para armonizar la diversidad y como cabeza visible de la organización.

A modo de conclusión es importante indicar que un gestor educativo para considerarse como un líder transformador, debe convertir a sus colaboradores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo todas las tareas a ellos encomendadas, facilitando así labores y acompañado a todos en equipo para así, a cumplir con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas con compromiso ético y social.

1.2.3.2 La función del docente.

Las funciones básicas de un docente están enmarcadas en el reconocimiento de la capacidad de ejercer su profesión y de las tareas que realiza, bien sean estas de carácter social, cultural, político, ético, entre otras y desarrollar el carácter de superación de cada individuo, es así que el docente debe impartir sus conocimientos y adicionalmente convertirse en un facilitador de manera que los estudiantes aprenden a crear conocimiento y sean capaces de mejorar sus fuentes de información.

Entendiendo esto, cabría decir las funciones del docente estarán vinculadas o interrelacionadas a estos temas. Así pues, es la educación, es decir, la actividad de enseñanza la única actividad que otorga valores y desarrolla motivaciones que de cierto modo dignificarán las restantes actividades humanas. El docente a lo largo de la historia, ha formado parte de todos los factores directos e indirectos que han intervenido en el proceso educativo; el entorno social, desarrolla una relación biunívoca, donde se postula la necesidad de educar como la acción de auto determinar e independizar al ser humano de sus ataduras que lo limitan a la dependencia de otro individuo y, así mismo, la de expresar cada uno de los valores reconocidos en el entorno del propio proceso de aprendizaje.

Otro punto importante que hay que mencionar es aquel referido a la relación entre educación y ética, la misma que convergen hacia una consecución de acciones que permitirán entender más claramente estos conceptos orientando sus significados al quehacer educativo y vinculando a los estudiantes a que desarrollen sus capacidades a partir del entendimiento de cada concepto, ya que por un lado la educación desarrollará conciencia social, la ética creará conciencia individual en el ser humano, dándole así las herramientas suficientes para desarrollar sus actividades profesionales de la manera más adecuada.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

En estos días, el conocimiento en el sentido estricto puede definirse como la adquisición de los fundamentos técnicos combinados estos con las habilidades sociales. Es en este contexto que debemos entender cuán importante es el entorno familiar para desarrollar a plenitud las habilidades de análisis y síntesis tan necesitadas en las actividades de aprendizaje de nuestros días.

Erickson y Schulz, (1997), estudiaron las estructuras de participación para el aprendizaje demostrando que la organización y el ambiente otorgan las directrices para comprender de qué manera es organizado el conocimiento al momento de resolver un problema. Es decir, dentro de un entorno familiar donde el estudiante ha sido expuesto a distintos estímulos sean estos, artísticos, culturales y sociales siempre habrá una mayor predisposición hacia el desarrollo de mayores niveles de interés por la educación y el proceso educativo.

1.2.3.4 La función del estudiante.

La formación de los estudiantes para la especialización en su ámbito laboral y personal es importante ya que según, UNESCO; Los sistemas de educación superior deberían, “colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida a fin de que se puedan integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento del siglo que viene” (1998).

En este contexto es únicamente el estudiante quien se convierte en el responsable de su propio proceso formativo, y en tal virtud debe actuar para dar respuesta a sus necesidades personales, muchas veces caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto de grupos homogéneos. A su vez, es destacable que el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje; organizando su tiempo dedicando una parte

de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

“Una parte sustancial del aprendizaje mediante la formación continua tendrá lugar en el propio lugar de trabajo o durante el tiempo libre tras la jornada laboral; en gran medida será informal, en el sentido que será modular y no pretenderá alcanzar ninguna titulación específica y, asimismo, tenderá a responder más a las necesidades de corto plazo que a planes de estudio sistemáticos y determinados externamente.” (Bricall, 2000, p. 460).

Los análisis de este punto nos dejan entrever que la formación continua es responsabilidad de los alumnos ya que, con este tipo de formación potenciamos la eliminación de falencias que cada estudiante puede encontrar en su proceso educativo.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Considerando que las actividades escolares son situaciones de aprendizaje, y estas suponen un tratamiento de acciones múltiples con relación a la organización y coordinación de dichas acciones que a su vez están guiadas por un objetivo tanto cognoscitivo, como social o como ambiental debemos clarificar que el proceso educativo a nivel macro desarrolla un esquema de aprendizaje que logre ser entendido.

1.3 Curso de formación

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores en el ámbito del conocimiento, de actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos elementos son necesarios para cumplir su labor eficazmente en el salón de clases y la comunidad escolar. Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizada como un perfeccionamiento continuo a medida es dividida en las siguientes etapas:

Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases. Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en una escuela

particular. Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

Es de gran importancia las técnicas activas de aprendizaje ya que facilitan a través de la combinación eficiente de diferentes métodos de impartición, modelos de enseñanza y estilos de aprendizaje, y basado en una comunicación transparente de todas las áreas implicadas en el curso. Este puede ser logrado a través del uso de recursos virtuales y físicos, mezclados, un ejemplo de esto podría ser la combinación de materiales basados en la tecnología y sesiones cara a cara, juntos para lograr una enseñanza eficaz.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Entre las ventajas de los curso de formación profesional de un docente se pueden anotar con relativa causa de conocimiento; las buenas oportunidades para el desarrollo profesional del profesorado en ejercicio, del colegio “Lomas de Sargentillo”. Mejores profesores y maestros con un grado mayor de actualización permanentes para todas las áreas pedagógicas, contacto más estrecho entre la institución y los estudiantes del plantel, mejor conocimiento mutuo, división clara de funciones y roles, mayor coherencia y grado de profesionalización en la formación inicial del profesorado y mayor conexión entre la teoría y la práctica.

Los inconvenientes surgen cuando no existe el tiempo necesario para asistir y terminar los cursos, por la falta de una verdadera planificación interinstitucional, que den facilidades al maestro, el alto costo de los mismos, conflictos de intereses entre profesionales de la institución, poca atención a los planteamientos teóricos que se dan en los cursos, la falta de voluntad para actualizarse.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño de un curso de capacitación es la tarea clave para la obtención del éxito de la actividad de capacitación, pues si esta se hace bien, facilitará la impartición del mismo, ya que será la guía para el instructor y ayuda visual que facilitará la obtención de resultados. Al planificar un curso y en especial el propuesto por la investigación realizada en el Colegio “Lomas de Sargentillo”, los pasos del proceso son: analizar, diseñar, desarrollar, implementar y evaluar. Estas fases funcionan en relación una con la otra, lo que permitirá observar y revisar la consecución de los objetivos a lo largo del curso. Entres los recursos que se utilizaron, tenemos el talento humano, hoja de

vida del o los exponentes, medios tecnológicos, económicos, bibliográficos, materiales escritos, pizarra, diapositivas, ordenador, todos ellos aportaron para lograr alcanzar los objetivos propuestos.

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

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

Varios estudios señalan al factor docente como elemento clave de la transformación educativa, actor principal de la renovación de los modelos de enseñanza (Aguerrondo, 2004; Fullan, 2002; Vaillant 2005). Cualquiera sea el cambio que se impulse, los docentes siempre son interpelado. Como ha señalado Michael Fullan (2002), con ironía: “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”. (p. 122)

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La presente investigación se la realizó, en el colegio técnico “Lomas de Sargentillo”, ubicado en el cantón del mismo nombre, a 46 kilómetros de la vía Guayas –Manabí, en la institución se educan 350 estudiantes compartidos en diferentes paralelos, la plantilla de docente está compuesta por, 15 maestros 12 varones y 3 mujeres, de ellos tres cumplen funciones administrativas, por lo que se espera que el distrito respectivo incremente el número de maestros para cubrir la demanda estudiantil, cuenta además con 9 pabellones, un laboratorio de computo, 2 piscinas para las prácticas técnicas de los estudiantes, cancha deportiva, baterías sanitarias contando con un área de 2. 200 m².

Tabla Nº 1 Datos de la institución investigada

Aulas	9	Buena
Laboratorio	1	Funcional
Cancha deportiva	1	Funcional
Área de prácticas	2	Funcional
Baterías sanitarias	8	Buena
Área total del plantel	2.200 m	

Fuente: Datos proporcionado por la secretaria del Colegio Lomas de Sargentillo

Tabla Nº 2 Tipo de institución, contexto

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	15	100%
Particular	0	0%
Fisco misional	0	0%
Municipal	0	0%
No contesta	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Datos proporcionado por la secretaria del Colegio Lomas de Sargentillo

2.2 Participantes.

Los principales participantes de este proceso investigativo son: los docentes investigados, los alumnos, las autoridades involucradas en la gestión educativa del plantel, el personal administrativo y de servicio existente en las instalaciones donde se desarrollaron las labores investigativas.

Tabla N° 3 Personal del colegio		
	Frecuencia	Porcentaje
Docente	9	60%
Técnico docente	3	20%
Docente con funciones administrativas	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

2.3 Recursos.

2.4 Talento humano.

Se refiere a la cantidad de personas que aportaron a la productividad de este proyecto, así tenemos; docentes, directivos, estudiantes, auxiliares del plantel, personal contratado para el curso de formación, todos ellos interrelacionaron con la propuesta anunciada comprometiéndose con el cumplimiento de la misma y de los objetivos de la investigación.

2.5 Materiales.

En este apartado se consideraron todas las herramientas que dieron pie a un adecuado desarrollo de esta investigación: computadoras, útiles de oficina, así por ejemplo sacapuntas, lápiz, borrador cuadernos, impresoras y demás herramientas indirectas que formaron parte de la investigación.

2.6 Institucionales.

La institución es parte importante en esta propuesta, la participación activa de las autoridades, maestros y personal administrativo, permitieron desarrollar parte de la

investigación así, como la utilización de los diferentes recursos, como aulas, computadoras, proyector, pendrive, que la institución proveyó, se llegó a los objetivos propuestos.

2.7. Económicos.

La utilización de este recurso está relacionada al tiempo de duración del curso y la utilización de materiales e insumos en el proceso investigativo, cuyo presupuesto se detalla a continuación:

Tabla N° 4. Recursos económicos

Recursos	Costos
Materiales de oficina	40 \$
Refrigerio	60 \$
Transporte	25 \$
Instructor	300 \$
Otros	75 \$
Total	500 \$

Fuente: Datos del diseño del curso de formación

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

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

Es un estudio **transeccional-transversal** puesto que se recogen datos en un momento único. Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigado se obtienen datos relevantes para el estudio, para efecto

se hizo una descripción de los datos recolectados que son producto de la aplicación de un cuestionario de preguntas.

El proceso desarrollado en la presente investigación, forma parte del diseño metodológico, basado en un enfoque cuantitativo que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para que en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos y determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de investigación.

La metodología es un conjunto más o menos coherente y racional de técnicas y procedimientos cuyo propósito fundamental apunta a implementar procesos de recolección, clasificación y validación de datos y experiencias provenientes de la realidad, y a partir de los cuales pueda construirse el conocimiento científico.

Método analítico

El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular, es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia, este método permitió conocer más del objeto de estudio, la realidad de los docentes del colegio “Lomas de Sargentillo”, al aplicar las encuestas, con las cuales se pudo hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

Cumplida las etapas de la investigación, y al analizar cada elemento de este trabajo, se llegó a sugerir conclusiones y recomendaciones, aportando con nuevas propuestas en beneficio de toda la institución y sociedad en general.

Método inductivo

El método inductivo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su

registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación.

Esto supone que tras una primera etapa de observación, análisis y clasificación de los hechos, se logra postular una hipótesis que brinda una solución al problema planteado. Como es **“un curso de formación pedagógica en metodologías y técnicas activas para los docente del colegio Lomas de Sargentillo**. Una forma de llevar a cabo el método inductivo es proponer, mediante diversas observaciones de los sucesos u objetos en estado natural, una conclusión que resulte general para todos los eventos de la misma clase.

Método deductivo.

Se puede decir también que el aplicar el resultado de la inducción a casos nuevos es deducción. Con este método se analizó y desarrolló de manera lógica todos los detalles de la investigación, es por esto que se determinó las causas de las deficiencias en las capacidades de formación de los docentes del bachillerato del colegio “Técnico de Lomas de Sargentillo”. Al aplicar este método al problema planteado en nuestro trabajo de tesis, y con todos los datos recopilados y observados, llegamos a la conclusión de que nuestras problema si fue factible de resolución.

Método estadístico

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación, es aquí donde los datos analizados y cuantificados por las encuestas, nos dieron la pautas para conocer las necesidades de los maestros de la institución Colegio “Lomas de Sargentillo”

Investigación aplicada:

En la investigación aplicada “El objetivo es predecir un comportamiento específico en una configuración muy específica” dice Keith Stanovich, científico cognitivo y autor de “How to think straight about psychology” (2007, p.106). Como se observa, esta investigación es la que tiene la particularidad en la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren.

Investigación documental

Referida esta como la investigación que, mediante la aplicación de métodos científicos, procura obtener información relevante, fidedigna e imparcial, para extender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. Etimológicamente, la palabra investigación viene del latín in-vestigium, que significa en búsqueda de los rastros.

2.4 Técnicas e Instrumentos de la investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

En este proceso investigativo se aplicó la técnica de la encuesta que permitió obtener información relevante en base a los lineamientos de la estadística documental así como la estadística descriptiva.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

La entrevista

Esta técnica permitió obtener datos la misma que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realizó con el fin de obtener información de parte de este, una persona entendida en la materia de la investigación. La entrevista es una técnica muy utilizada desde siempre y en tal virtud se han desarrollado estrategias metodológicas que permiten obtener datos que de otro modo serían muy difíciles de conseguir.

La encuesta

El diseño de encuesta está elaborado para conocer parte del comportamiento de las personas, se trató por lo general de solicitar información a un grupo socialmente significativo de docentes, acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos. El cuestionario contiene instrucciones que indica como contestar, con preguntas claras para los docentes y personal administrativo.

2.5 Procedimiento de la investigación

La importancia de esta investigación tienes sus inicios en el diagnóstico que se obtuvo al verificar cual importantes son las capacitaciones y el uso de metodologías de los

docentes que las utilizan en el proceso de enseñanza- aprendizaje del colegio “Lomas de Sargentillo”, este proyecto establece los elementos básicos o procedimientos para llegar a la solución del problema como: definir el tema de la investigación, planteamiento del problema, establecer la situación actual, formulación del problema, objetivos de la investigación, los propósitos de la investigación, justificación e importancia, los motivos que impulsaron la investigación, quienes son los beneficiarios, el marco de referencia donde indicamos los antecedentes del problema planteado y que información existe al respecto y las referencias bibliográficas, las fuentes de investigación, todos estos elementos conformaron el proceso investigativo.

Tomamos como referencia haber realizado el diagnóstico de la institución, para ello se contó con la autorización de los directivos, que estuvieron complacido con la propuesta, se realizaron reuniones previa a la aplicación de una encuesta con preguntas relacionadas al ámbito educativo como: su preparación como docente, años de docencia, cursos o seminarios en los que ha participado, entre otras alternativas, al aplicar las encuestas se procuró obtener información relevante, fidedigna e imparcial, como lo define la investigación documental. Recopilados los datos para su análisis se valió de los métodos estadístico y deductivo, los cuales ayudaron a desarrollar en forma cualitativa y cuantitativa los resultados de la investigación.

La recolección de datos tuvo como propósito la comprobación de la realidad, de una o varias alternativas como causas del problema de investigación. Se analizaron de manera lógica los detalles de esta problemática, cuyos resultados dieron a conocer la necesidad que tienen los docentes del bachillerato del colegio técnico de Lomas de Sargentillo; en preparase constantemente y de modificar prácticas que se han mantenido por muchos años, que no han propiciado un mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, requiriendo de innovación y de preparación constante de maestros y directivos para propiciar aprendizajes significativos, es por ello que esta propuesta plantea la necesidad de realizar un curso de métodos y técnicas activas, que contribuya a alcanzar los objetivos y metas propuestas, sobre todo, de la formación de sus estudiantes para el trabajo y el emprendimiento.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El diseño de estrategias de formación docente, parte inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias, con el fin de establecer mejores elementos y correctores a la propuesta. Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente. El estudio realizado permitió identificar aquellos temas que el profesorado considera valiosos para su desarrollo personal y profesional en general y, en particular, para el desarrollo de la docencia y la investigación. Por otra parte el estudio arroja información acerca de la periodicidad en la que el profesorado participa en actividades formativas y los factores que obstaculizan su participación sistemática en esas actividades, entre otros aspectos.

Se realizó la investigación a través de cuestionarios, a los docentes del colegio Técnico Lomas de Sargentillo, para tal efecto se tabularon las encuestas formuladas, obteniéndose información relevante tanto cuantitativa y cualitativa que fueron de suma importancia a la hora de tomar decisiones para el curso de formación. La investigación a los docentes del colegio Técnico Lomas de Sargentillo, trajo como resultado la siguiente información.

3.1 Necesidades formativas

Tabla N° 5: Tipo de institución.

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	15	100%
Particular	0	0%
Fisco misional	0	0%
Municipal	0	0%
No contesta	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta a docentes de bachillerato del Colegio Lomas de Sargentillo.

La muestra observada corresponde en un 100% al Colegio Técnico “Lomas de Sargentillo”, del cantón Lomas de Sargentillo de la Provincia del Guayas, donde se realizaron preguntas de tipo cuantitativo y cualitativo a bachilleres técnicos en producción agropecuaria en su totalidad, los docentes de la institución investigada representan el 100% de una entidad fiscal.

Tabla N° 6: Tipo de bachillerato.

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	15	100%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

El bachillerato ofertado es 100% Técnico y está concentrado en la producción agropecuaria en un 100%, la comunidad educativa desarrollar las competencias referidas a las funciones para el trabajo general y para la producción en una línea de especialidad seleccionada.

Tabla N° 7: Bachillerato Técnico Agropecuario

	Frecuencia	Porcentaje
Producción Agropecuaria	15	100%
Transformados y elaborados lácteos		
Transformados y elaborados cárnicos		
Conservería		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

El bachillerato ofertado es 100% técnico y está concentrado en la producción agropecuaria en un 100%, que se desarrolla en el cantón, la institución realiza y fomenta las operaciones de producción y manejo de cultivos de ciclo cortos, propias de la región, con sus estudiantes cumpliendo con los programas de estudio.

3.2 Análisis de la formación.

Tabla N° 8: Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	2	13%
Casado	11	73%
Viudo	1	7%
Divorciado	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

El estado civil de los encuestados en un 73% responde que están casado, seguido de solteros con el 13%, también hay un 13% de divorciados, igual porcentaje para viudos. Estos datos nos indican que los maestros, tienen la voluntad y determinación de asumir su rol como docentes comprometido con el proceso educativo.

Tabla N° 9: Edad		
	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	1	7%
De 31 - 40 años	1	7%
De 41 - 50 años	1	7%
De 51 - 60 años	8	53%
De 61 - 70 años		
Más de 71 años		
No Contesta	4	27%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta a docentes del bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La edad de los docentes en un 53% corresponde a las edades entre 51-60 años, así como el 27% no responde a la consulta, y existe equidad de porcentaje en las edades de 20-30, 7%, y 31-40, 41-50 con el 7%.

Tabla N° 10: Cargo que desempeña		
	Frecuencia	Porcentaje
Docente	9	60%
Técnico docente	3	20%
Docente con funciones administrativas	3	20%
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

El sistema educativo actual, exige una enseñanza abierta a la sociedad, a la actividad laboral, a las nuevas tecnologías; con una metodología activa y creativa, para concebir a la persona como un ser: singular, social y trascendente. Los profesores del colegio Lomas de Sargentillo, que se dedican a la actividad específica de la docencia, representan el 60%, la parte administrativas muestra un 20% y técnicos docentes representan el 20%, aquí todos cumplen con su función y existe actualmente demanda de maestros por la creciente población estudiantil.

Tabla N° 11: Relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida		
Nombramiento	12	80%
Contratación ocasional	2	13%
Reemplazo		
No contesta	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La relación laboral tiene como finalidad conocer, cuantos docentes tienen nombramiento, pues ellos representan el 80%, un 13% con contrato ocasional y 7% no responde por que son reemplazos o contratados por el personal que ha sufrido alguna dolencia física.

Tabla N° 12: Tiempo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	15	100%
Medio tiempo		
Por horas		
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

El docente debe prepararse constantemente para mejorar su estilo de enseñanza, apropiarse de la didáctica del saber, a través del dominio de estrategias metodológicas adecuadas que permitan una buena operatividad de la clase. El tiempo que dedican los docentes del colegio a su labor diaria es del 100%, labor que unida a la preparación y conocimientos de nuevas estrategias, fortalecen y expanden su accionar con espíritu de servicio a toda la comunidad educativa.

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior		0%	1	9%
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	3	75%	10	91%
Especialista (4to nivel)				
Maestría (4° nivel)				
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel	1	25%		
No contesta				
Total	4	100%	11	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

El análisis de los datos aquí expuestos, nos muestran que no existen ningún maestro con título de bachiller que este desempeñando la función de docente, tenemos un 9% que representa a un nivel técnico superior, el 91% tiene título de tercer nivel, esto permitió conocer aspectos por el cual los maestros necesitan de una constante innovación pedagógica.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla N° 14: Titulación en el ámbito educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	9	60%
Doctor en Educación	1	10%
Psicólogo educativo		
Psicopedagogo		
Otra Ámbito		10%
No contesta	5	20%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

Se observa en la tabla, que del total de las personas entrevistadas, el 80% posee como nivel más alto de formación un título de licenciado, mientras que el 20% está distribuido equitativamente entre los títulos de doctorado/diplomado, ingeniero y tecnólogo.

Tabla N° 15: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	13%
Arquitecto		
Contador		
Abogado		
Economista		
Médico		
Veterinario		
Otras profesiones		
No contesta	13	87%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La muestra nos permite apreciar que un 13%, de los encuestados si tienen relación con otras profesiones y un 87%, tienen título relacionado con la docencia, manteniendo la institución el nivel técnico requerido de profesionales.

Tabla N° 16: Titulación de postgrado y su relación

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	3	20%
Otros ámbitos		
No contesta	12	80%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

El desarrollo profesional incide en el crecimiento personal del maestro y por ende beneficia a la institución y a sus estudiantes, es necesario que las instituciones apoyen a sus maestros para que logren alcanzar nuevas titulaciones. Se observa en la tabla que un 20% de las personas entrevistadas, tienen una maestría con especialidad en gerencia educativa, un 80% no logra esta designación, contribuyendo así para que se diseñe la propuesta planteada en este trabajo.

Tabla N° 17: Optaría por una titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	87%
No		
No contesta	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

A los docentes del colegio expresan que tienen toda la intención de seguir una titulación superior en este caso un título de cuarto nivel, que mejore sus oportunidades de trabajo y de superación personal, para cumplir con las nuevas exigencias de calidad que el Ministerio solicita a todos los maestros fiscales. El 87% responde afirmativamente.

Tabla N° 18: En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	13	87%
PhD	1	7%
No contesta	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La formación de profesionales en diversas áreas del conocimiento, permite acrecentar los fundamentos pedagógicos que contribuyen a optimizar la actividad docente y a mejorar la calidad de enseñanza. Los maestros de la institución en un 87%, les agrada acceder a un título de cuarto nivel representado en Maestría y un 7%, opta por un título de PhD.

Tabla N° 19: Es importante capacitarse.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100%
No		
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La capacitación es necesaria para ser eficaz, requiere del compromiso de todas las partes que participan. Esta implica desarrollo y la obtención de elementos que pueden utilizarse para mejorar el rendimiento de una institución y, por lógica, de los docentes en el ámbito educativo. Existe unanimidad en pensar que es importante capacitarse, el 100% de maestros del colegio, así lo expresan, capacitarse permitirá la formación integral del profesional, hacerlo competente y comprometido con el desarrollo social y la concepción de un nuevo rol del estudiante en el proceso de aprendizaje.

Tabla N° 20: Como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	9	60%
Semipresencial	5	33%
A distancia		
Virtual-Internet	1	7%
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento pedagógico y técnico de los docentes, para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, y calidez, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de su contexto educativo y personal. A través de la capacitación, se adecue al maestro al perfil del conocimientos, habilidades y actitudes requeridos. Los docentes en su gran mayoría están conscientes de capacitarse y para ello escogieron la forma presencial para hacerlo, en un 60%, semipresencial 33% y virtual 7%

Tabla N° 21: En que temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
1 Pedagogía	2	13%
2 Teorías del aprendizaje		
3 Valores y Educación		
4 Gerencia/Gestión educativa	2	13%
5 Psicopedagogía		
6 Métodos y recursos didácticos	4	27%
7 Diseño y recursos didácticos	2	13%
8 Evaluación del aprendizaje		
9 Políticas educativas para la administración	1	7%
10 Temas relacionados con las materias a su cargo	1	7%
11 Formación en temas de mi especialidad		
12 Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	7%
13 Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	13%
TOTAL	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

Los docentes de la institución tienen la necesidad imperiosa de capacitarse, pues adquirirán, los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para perfeccionar su trabajo, El 27% desearía capacitarse en método y recursos didácticos, 13% en formación de gerencia educativa, 13% en diseño y recursos didácticos, otro 13% en pedagogía y 13% en diseño de proyectos educativos, a diferencia que un 7% se inclina en conocer tema referentes a las nuevas tecnología aplicada a la educación. Análisis que permitió detectar las necesidades de capacitación que tienen los docentes de la institución.

Tabla N° 22: ¿En qué horarios le gustaría capacitarse?

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	7	47%
Fines de semana	8	53%
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La importancia de la capacitación radica en la necesidad de contar con personal calificado y comprometido con las labores institucionales, contribuye al desarrollo personal y profesional de cada uno de ellos. Los horarios que predominan para realizar los curso de capacitación del personal del colegio Lomas de Sargentillo, son: el 40% de los docentes desean recibir las capacitaciones los fines de semana para no interferir en sus actividades y el 40% de lunes a viernes que son para ellos los mas deseables.

Tabla N° 23: ¿Cuáles son los obstáculos para capacitarse?

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	7	39%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	4	22%
Falta de información	2	17%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1	9%
Falta de temas acordes con su preferencia	1	13%
No es de su interés la capacitación profesional		
Aparición de nuevas tecnologías		
Falta de cualificación profesional		
Necesidades de capacitación continua y permanente		
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales		
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

Los obstáculos frecuentes para la falta de capacitación es de tiempo, así lo manifestaron el 39% de los encuestados, seguido de altos costos de las capacitaciones con un 22%, 13% falta de temas relacionados a su preferencia, 17% a falta de información y seguido del 9% por la falta de apoyo de las autoridades.

Tabla N° 24: ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	6	40%
El prestigio del ponente	2	13%
Obligatoriedad de asistencia		
Favorece mi ascenso profesional	1	7%
La facilidad de horarios		
Lugar donde se realiza el evento		
Me gusta capacitarme	6	40%
no contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. Un 38% de los docentes asisten a las capacitaciones, por prestigio del ponente, otros por qué le gusta capacitarse 38%, la facilidad de horarios 13%, y un 13% porque es necesario para su ascenso profesional. El docente debe ser innovador constantemente para encaminar su labor educativa hacia los estándares de calidad que exige la política educativa actual.

Tabla N° 25: Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	6	40%
Falta de cualificación profesional	1	6%
Necesidades de capacitación continua y permanente	7	47%
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales	1	6%
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

Los encuestados expresaron que los cursos se imparten por actualización permanente de nuevas propuestas metodológicas en un 47% lo consideran así, otro grupo de docentes correspondientes al 40% optaron por elegir que los cursos se imparten por la aparición de nuevas tecnologías, por falta de calificación profesional se pronunciaron el 6% y requerimientos personales 6%.

Tabla N° 26: Aspectos importantes de los curso/capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos		
Aspectos técnicos/prácticos	5	33%
Ambos	10	67%
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

Los cursos de capacitación toman, mayor importancia considerando aspectos teóricos y prácticos en 67% de los casos según los docentes entrevistados, por qué estos ayudan a los docentes a mejorar, a tomar de decisiones y encontrar las posibles soluciones a los problemas, mejorar las aptitudes comunicativas y el logro de metas individuales.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla N° 27: La institución propicia cursos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	53%
No	7	47%
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La institución donde laboran los entrevistados ha propiciado cursos de capacitación en 53%, esta si ha contribuido para que su personal se actualice, pero no todos han tenido la oportunidad de capacitarse y esto incide en contar con maestros de calidad.

Tabla N° 28: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	53%
No	6	40%
No contesta	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo

La institución si propicia cursos pero son aquellos que el gobierno propone para actualizar a los docentes, las autoridades dan facilidad para realizarlo, el 53% de los entrevistados coinciden con esta iniciativa, pero un 47% detallan que las autoridades no brindan todas las facilidades del caso para acudir a los seminarios

Tabla N° 29: Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	2	13%
Necesidades de actualización curricular	2	13%
Leyes y reglamentos	1	7%
Asignaturas que usted imparte	1	7%
Reforma curricular		
Planificación y programación curricular	3	19%
No contesta	6	38%
TOTAL	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

La necesidad de modificar prácticas que se han mantenido por muchos años y que no han propiciado un mejoramiento de los procesos de enseñanza- aprendizaje, requiere aprovechar la propuesta que se está planteando en el Colegio Lomas de Sargentillo, Un curso de metodologías, para generar modificaciones en la labor educativa de cada docente, en beneficio de la comunidad educativa, por ello la falta de información o desconocimiento genera que los docentes no conozcan las áreas de capacitación y de conocimientos para las capacitaciones, las cuales representan el 13%, necesidades de actualización curricular el 13%, leyes y reglamentos 7% al igual que asignaturas de su especialidad y 19% a planificación curricular.

Tabla N° 30: Los directivos promueven su formación permanente

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	67%
Casi siempre	2	13%
A veces	3	20%
Rara vez		
Nunca		
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

Los directivos de una institución siempre tienen que velar por el adelanto y mejora de la institución a su cargo, pues de las decisiones y del apoyo que brinden a sus subordinados, será el éxito o fracaso de la propuesta educativa que desarrolla el plantel, en el caso del colegio Lomas de Sargentillo, el 67%, de los encuestados expresan que las autoridades promueven la formación permanente, el 20% casi siempre y un 13% coinciden que a veces lo permiten.

3.2.3 Tarea educativa

Tabla N° 31: Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100%
No		
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

Las materias que imparten tienen el 100% de relación con la formación del docente. Es necesario pues de ellos depende que los estudiantes logren los conocimientos que le serán útiles a la hora de realizar sus prácticas.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	5	33%
Primero y tercero	1	7%
Segundo y Tercero	3	20%
Primero	1	7%
Segundo	2	13%
Tercero	1	7%
No contesta	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

Los docentes imparten las asignaturas en los tres niveles de bachillerato, algunos maestros lo hacen en primero, segundo y tercer año y esto representa el 37%, hay un segundo grupo de maestros que imparten clases en segundo y tercer año y alcanzan el 20%, el tercer grupo en segundo y tercero de bachillerato con un 13%, otro porcentaje que corresponde a personal administrativo 13% no contesta y el 21% restante da clase en un paralelo distinto.

3.3 Los cursos de formación.

Tabla N° 33: Número de cursos a los que ha asistido

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	10	67%
De 6 a 10	4	27%
De 11 a 15		
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
De 46 a 50		
Más de 51		
no contesta	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo.

El 67% de los docentes han asistido de 1 a 5 cursos en los dos últimos años, dando a entender que es necesario que en los actuales momentos se capaciten a los docentes del colegio, el 27% ha realizado cursos en los últimos 6 a 10 años, determinando así el diseño de un curso de formación para los docentes del colegio.

Tabla N° 34: Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	7%
26-50 horas		
51-75 horas	1	7%
76- 100 horas	4	27%
Más de 100 horas	9	60%
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo

El 60% de los docentes han recibido más de 100 horas de capacitación, el 27% han asistido a más de 76 y menos de 100 horas y 7% a menos de 25 horas. Pero los docentes están conscientes que deben capacitarse continuamente, por que ello implica actualizarse y crecer en conocimiento para beneficio personal, de los estudiantes y de la institución.

Tabla N° 35: Tiempo que realizó el/los cursos

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	3	20%
De 6 a 10 meses	6	40%
De 11 a 15 meses	6	40%
De 16 a 20 meses		
De 21 a 24 meses		
Más de 25 meses		
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo

Las capacitaciones las han realizados hace 15 y 11 meses, los maestros que se actualizaron es este tiempo suman un 40%, otros tienen menos tiempo en haber acudido a una capacitación entre 6 y 10 meses, suman un 40% y de 1 a 5 meses en un 20%, parámetros que nos indican la necesidad de mantener actualizados a los maestros de la institución.

Tabla N° 36: ¿Quién auspicio el curso?

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	12	80%
De la institución donde labora	1	7%
Beca		
Por cuenta propia	2	13%
Otro auspicio		
No contesta		
Total	15	100%

Fuente: Datos de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Lomas de Sargentillo

Los docentes han asistido a los cursos de capacitación con auspicio del gobierno en un 80%, el 13% por cuenta propia y el 7% por cuenta de la institución donde laboran. La importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional, es destacado por Sánchez (2001) cuando al referirse al desarrollo profesional lo caracteriza como “un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional”.

Resumen estadística descriptiva

Las necesidades de formación, deben ser identificadas claramente antes de iniciar un programa o proyecto, para ello podemos utilizar diferentes criterios y establecer estas necesidades. Así por ejemplo, la identificación y la evaluación de necesidades que es parte fundamental en el proceso y desarrollo de proyectos; se podría considerar también, la opinión consensuada de expertos, la actuación profesional y la opinión de determinados agentes implicados en la profesión como el público, los docentes, el gobierno, los empleadores, los profesionales, etc.

Para llevar a cabo este análisis se permitió identificar aquellos temas que el profesorado considera valiosos para su desarrollo personal y profesional en general y, para el desarrollo de la docencia y la investigación. En este caso, se verifico datos de la institución a la cual va dirigida la investigación, tipo de institución y bachillerato que oferta. La institución investigada corresponde a una fiscal representada en el colegio técnico “Lomas de Sargentillo”, del cantón del mismo nombre de la provincia del Guayas, donde se realizaron preguntas de tipo cuantitativo y cualitativo a los docentes.

Se diagnosticó que el tipo de bachillerato ofertado es 100% Técnico y está concentrado en la producción agropecuaria en un 100%, lo que permite a la comunidad educativa desarrollar competencias referidas a las funciones para el trabajo y la producción de cultivos de ciclo corto propios de la región.

En cuanto al análisis de formación, está representada por conocer datos referentes a los docentes en sus dimensiones de tipo cuantitativo (edad, número de cursos realizados, experiencia en su actual ocupación), dimensiones de carácter cualitativo (profesión, estudios finalizados, tipo de contrato), así como de establecer diversas categorías en las que agrupar las respuestas posibles.

El estado civil de los encuestados en un 73% es casado, el 13% son solteros, también hay un 13% de divorciados, igual porcentaje para viudos. Al asumir retos los docentes deben tener la voluntad y determinación de comprometerse con el proceso educativo. La edad de los docentes está comprendida entre 51- 60 años, en gran porcentaje 53%, así como el 27% no responde, y existe equidad de porcentaje en las edades de 20-30, 31-40, 41-50 con el 7%.

El sistema educativo actual, exige una enseñanza abierta a la sociedad, a la actividad laboral, a las nuevas tecnologías; con una metodología activa y creativa, para concebir

a la persona como un ser: singular, social y trascendente. Los profesores del colegio Lomas de Sargentillo, que se dedican a la actividad específica de la docencia, representan el 60%, la parte administrativas muestra un 20% y técnicos docentes representan el 20%, aquí todos cumplen con su función y existe actualmente demanda de maestros por la creciente población estudiantil. Es así que los maestros con nombramiento, representan el 80%, un 13% con contrato ocasional y 7% no responde por que son reemplazos o contratados por el personal que ha sufrido alguna dolencia física.

El análisis de los datos nos muestra que no existen ningún maestro con título de bachiller que este desempeñando la función de docente, tenemos un 9% que representa a un nivel técnico superior, el 91% tiene título de tercer nivel, este tipo de evaluaciones nos permitió conocer aspectos por el cual los maestros necesitan de una constante innovación pedagógica, además de saber cuál es el perfil de los docentes, desde diferentes dimensiones: edad, tipo de contrato, experiencia profesional en su puesto de trabajo, etc.

La persona en el contexto formativo, Goldstein (1993) determina que “este análisis evalúa el desarrollo del empleado en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación”. Del total de las personas entrevistadas, el 80% posee como nivel más alto de formación un título de licenciado, mientras que el 20% está distribuido equitativamente entre los títulos de doctorado/diplomado, ingeniero y tecnólogo. El desarrollo profesional incide en el crecimiento personal del maestro y por ende beneficia a la institución y a sus estudiantes, es necesario que las instituciones apoyen a sus maestros para que estos logren alcanzar nuevas titulaciones.

Un 20% de las personas entrevistadas, están optando por una maestría con especialidad en gerencia educativa, un 80% no logra esta designación, contribuyendo así para que se diseñe la propuesta planteada en este trabajo, además los docentes del colegio expresan que tienen toda la intención de seguir una titulación superior en este caso un título de cuarto nivel, que mejore sus oportunidades de trabajo y de superación personal, para cumplir con los nuevos retos que demandan a los maestros fiscales. En este sentido, Silberman (1990) señala que “la evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes, permite desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación”.

La formación de profesionales en diversas áreas del conocimiento, permite acrecentar los fundamentos pedagógicos que contribuyen a optimizar la actividad docente y a mejorar la calidad de enseñanza. Los maestros de la institución en un 80%, desean acceder a un título de cuarto nivel y un 7%, opta por un título de PhD. La capacitación va dirigida al perfeccionamiento pedagógico y técnico de los docentes, para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, y calidez, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de su contexto educativo y personal. A través de la capacitación, se adecua al maestro al perfil de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos. Para ello los docentes escogieron la forma presencial para capacitarse en un 60% semipresencial y 33% de manera virtual.

El 23% desea capacitarse en temas relacionados a sus materias, 14% en temas de especialidad, 9% en tecnologías aplicadas a educación 9% en pedagogía y los restantes en otros temas relacionados con las áreas educativas. Los obstáculos frecuentes para la falta de capacitación es de tiempo, así lo manifestaron el 39% de los encuestados, seguido de altos costos de las capacitaciones con un 27%, 13% falta de temas relacionados a su preferencia, 17% a falta de información y seguido del 9% por la falta de apoyo de las autoridades. En relación a este tema se puede comentar que de acuerdo a la experiencia como docente, en la vida profesional pueden existir dos fases de formación, una previa que se relaciona con sus inicio antes de su incorporación en las aulas o en los primeros momentos de llegar en ellas y otra constante, permanente o continua, que la realiza el docente a lo largo de su vida profesional.

Tomando esto en cuenta, vemos la necesidad que tienen los docentes de formarse permanente en diferentes ámbitos y es esto precisamente lo que se materializa en los resultados de las encuestas que se han aplicado.

La organización y la formación, las acciones de una organización deben estar vinculadas de forma clara y explícita a las necesidades de la institución y sus beneficiarios directos e indirectos (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, trabajadores). La institución donde laboran los entrevistados ha propiciado cursos de capacitación en 53%., esta si ha contribuido para que su personal se actualice, pero son aquellos cursos que el gobierno propone a los docentes, las autoridades dan facilidad para realizarlo, pero no todos han tenido la oportunidad de capacitarse un

47% detallan que las autoridades no brindan todas las facilidades del caso para acudir a los seminarios y esto incide en contar con maestros de mejor perfil académico.

La necesidad de modificar prácticas que se han mantenido por muchos años y que no han propiciado un mejoramiento de los procesos de enseñanza- aprendizaje, requiere aprovechar la propuesta que se está planteando en el colegio Lomas de Sargentillo, un curso de metodologías, para generar modificaciones en la labor educativa de cada docente, en beneficio de la comunidad educativa, por ello la falta de información o desconocimiento genera que los docentes no conozcan las áreas de capacitación, pero el 13%, desea capacitarse en temas como: necesidades de actualización curricular, el 6%, en leyes y reglamentos, el 13% en asignaturas de su especialidad y 19% en planificación curricular.

Los directivos siempre tienen que velar por el adelanto y mejora de la institución a su cargo, pues de las decisiones y del apoyo que brinden a sus subordinados, será el éxito o fracaso de la propuesta educativa que brinda el plantel, en el caso del colegio Lomas de Sargentillo, el 67%, de los encuestados expresan que las autoridades promueven la formación permanente, el 20% casi siempre y un 13% coinciden que a veces lo permiten.

Originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961), se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los "objetivos, recursos y asignación de tales recursos" de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización (p.25-26), más recientemente, Goldstein (1991) expresa que se debe enfocar y en "identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita".

Tarea educativa, la educación está presente en todos los ámbitos de la vida social; es una herramienta y un factor de influencia determinante, es una opción única para la resolución de las distintas situaciones problemáticas que se presentan en la cotidianidad del quehacer educativo y social. Fraga (1997) considera que la tarea docente "es una actividad orientada durante el desarrollo de la clase, dirigida a crear situaciones de aprendizaje. Una situación de aprendizaje es una condición que provoca el profesor, el texto de estudio, los medios tecnológicos o el propio proceso del trabajo profesional, para motivar la actividad del estudiante en función del logro del objetivo formativo." (p.23)

Las materias que se imparten en la institución evaluada tienen el 100% de relación con la formación del docente, es necesario pues de ellos depende que los estudiantes logren los conocimientos que le serán útiles a la hora de realizar sus prácticas. Las asignaturas se imparten en los tres niveles de bachillerato, en primero, segundo y tercer año y esto representa el 37%, hay un segundo grupo de maestros que solo imparten clases en segundo y tercer año y alcanzan el 20%, el 13% es parte del personal administrativo, el 21% restante da clase en un paralelo distinto.

Con relación a los cursos asistidos el 67% de los docentes han realizado entre 1 a 5 cursos en los dos últimos años, dando a entender que es necesario la capacitación a los docentes del colegio, otro 27% lo han realizado hace 6 a 10 años, se debe considerar además en relación a los cursos las horas de capacitación de cada docente, el 60% han recibido más de 100 horas de capacitación durante todo este tiempo, el 27% más de 76 horas y el 7% menos de 25 horas. Pero los docentes están conscientes que deben capacitarse continuamente, por que ello implica actualizarse y crecer en conocimiento para beneficio personal, de los estudiantes y de la institución.

De hecho las capacitaciones las han realizados hace 15 y 11 meses, los maestros que se actualizaron es este tiempo suman un 40%, otros tienen menos tiempo en haber acudido a una capacitación entre 6 y 10 meses, suman un 40% y de 1 a 5 meses en un 20%, parámetros que nos indican la necesidad de mantener actualizados a los maestros de la institución. En su mayor parte las capacitaciones fueron con auspicio del gobierno en un 80%, el 13% se ha preparado por cuenta propia y el 7% por iniciativa de la institución donde laboran.

La importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional, es destacado por Sánchez (2001) cuando al referirse al desarrollo profesional lo caracteriza como “un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional”. En general a partir de los resultados obtenidos podemos establecer la iniciativa para la realización del curso, identificando éstos como las necesidades de formación de los docentes del colegio Lomas de Sargentillo. Sin embargo, resulta indispensable que

todos los docentes se actualicen, de hecho la franja de edad, cambio de horario de trabajo, el factor económico, y la poca cobertura gubernamental para realizar cursos, son circunstancias que han impedido la actualización profesional, pero la iniciativa de esta propuesta permite dar las facilidades para establecer compromisos de aceptación y participación activa en la realización del curso de formación, que se estableció a partir de los elementos negativos antes mencionados y los positivos como: predisposición al cambio, conocer nuevas metodologías, contacto con el alumnado, identificar puntos de interés, técnicas de estructuración de la clase, necesidad de combinar ejercicios y teoría, aplicación de las nuevas tecnologías, procesos de evaluación y superación profesional.

Esta propuesta de formación tiene como intención corregir una situación presente, o bien prevenir que exista algún problema en el futuro en la institución, es así, que uno de los aspectos más decisivos para que el programas de formación tenga éxito reside en haber realizado un análisis de necesidades a todos los niveles mencionados. Asimismo, se implicó al mayor número de personas posibles en el proceso de detección de necesidades que nos permitió eliminar inconvenientes para realizar un buen análisis.

Según Peiró (1997), para que la formación continua sea un medio eficaz y para alcanzar esos objetivos, “debe responder a necesidades reales, debe considerar los componentes del diseño de los programas y las aportaciones científicas y técnicas realizadas por la investigación a este respecto; debe considerar la naturaleza cada vez más cambiante de las competencias que se han de aprender y la rapidez creciente en el ritmo en que han de ser aprendidas y se ha de realizar una rigurosa evaluación de la eficacia de los programas de formación y entrenamiento” (p.114)

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

Metodología y técnicas activas de aprendizaje, dirigidas a los docentes del colegio Lomas de Sargentillo.

Modalidad de estudio

Presencial

Objetivos:

Facilitar la práctica de algunas habilidades que han sido consideradas esenciales para el mejoramiento de la enseñanza, promocionando instrumentos, condiciones adecuadas y asesoría continua.

Conocer metodologías esenciales para el desarrollo de las actividades del docente dentro del aula que serán fundamentales en el desarrollo de la actividad profesional.

Sensibilizar a los docentes en el uso de las técnicas metodológicas, como medio activo para mejorar el inter-aprendizaje

4.2 Dirigido a.

Docentes de Bachillerato

Nivel formativo de los destinatarios

Docentes de bachillerato que requieren capacitación para práctica docente de en el aula.

Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Predisposición a trabajar con colegas docentes para aprender las diferentes técnicas de trabajo.

4.3 Instructor.

El instructor es una persona de amplio experiencia en dar curso para docentes, el dará las instrucciones de cómo llevar las actividades y en qué momento utilizar los recursos didácticos: audiovisuales, lecturas, debates, etc.

Recursos didácticos.

El material utilizado estará previamente autorizado por el tutor, para cada sesión se utilizara, papelotes, C.D. con instrucciones, presentación de diapositivas.

Docentes

Instrumento de apoyo para los docentes que reciben el curso. En este los docentes encontraran diversas sesiones y actividades que lo llevaran a analizar y reflexionar acerca de su práctica docente, comprender nuevas concepciones metodológicas y descubrir cómo aplicarlas en el aula.

Tiempo

Este curso tiene una duración de 60 horas, repartidas en tres sesiones, cada una de 20 horas. Adicionalmente el docente trabajará en la institución educativa donde realizará tareas y trabajos de aplicación.

4.4 Metodología.

La dinámica de este curso, parte del conocimiento y concepciones personales de los participantes sobre metodologías y técnicas de aprendizaje activas, que utilizan en su desempeño diario como docentes del colegio Lomas de Sargentillo, abordar esta temática para visualizar la implementación de acciones y atención en el aula.

La metodología de este curso es de aprendizaje activo y participativo, donde se promueven espacios de aprendizajes y reflexión individual, que permitan incorporar nuevos elementos para la práctica educativa en el aula. Las actividades en grupo facilitaran el debate, la argumentación, el intercambio de experiencias y el apoyo entre docentes para la incorporación de nuevos modelos de aprendizajes y las actividades plenarias permitirán socializar los aportes de los docentes.

4.5 Breve descripción del curso.

La propuesta puede contribuir a la formación de profesionales que entiendan la práctica docente como una práctica social comprometida en la construcción permanente de nuevos aprendizajes. Las competencias docentes de quienes están a cargo de un grupo de alumnos de educación básica, bachillerato o universidad podrían fundarse en una visión crítica-reflexiva que analice no sólo los problemas de la interacción en el aula, con algunos de sus fundamentos teórico-metodológicos y

creencias implícitas sobre el ejercicio de la docencia, sino también, y sobre todo, una acción transformadora de sus propias prácticas.

La propuesta se compone de diversos aspectos que se van abordando en cada uno de los capítulos planteados.

4.6 Contenido programático

Unidad 1

Temas	Horas programadas	Sesiones	Días
Introducción Objetivo de la unidad	1Hora	1	Lunes - miércoles
Metodología de competencia y el desempeño idóneo	6 horas	2	
Perfil metodológico	6 horas	2	Lunes - miércoles
Orientaciones metodológicas generales	6 horas	2	Lunes - miércoles
Total	20 horas	6	

Fuente: Datos proporcionados por el instructor del curso

Unidad 2

Temas	Horas programadas	Sesiones	Días
Objetivo de la unidad Estilos de enseñanza	6 horas	2	Lunes - miércoles
Hacia un modelos más flexibles de los estilos de enseñanza	6 horas	2	Lunes - miércoles
Métodos, actividades, medios y materiales	8 horas	2	Lunes - miércoles
Total	20	6	

Fuente: Datos proporcionados por el instructor del curso

Unidad 3

Temas	Horas programadas	Sesiones	Días
Objetivo de la unidad Horizontes de nuevas estrategias	8 horas	2	Lunes - miércoles
Técnicas de enseñanza	12 horas	4	Lunes - miércoles
Total	20	6	

Fuente: Datos proporcionados por el instructor del curso

INTRODUCCIÒN

La demanda de aprendizajes continuos es uno de los rasgos que definen la cultura del aprendizaje de las sociedades actuales. Una sociedad así caracterizada solicita, ente otra cosas, construir un nuevo concepto en torno a la capacitación y la formación permanente. Esta capacitación no solo debe contemplar el acceso a nuevos conocimientos y conceptos, sino también posibilitar a los docentes la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas.

La propuesta educativa de capacitación permanente a los docentes de todas las instituciones, y en especial del Colegio Lomas de Sargentillo, cobra vital importancia, pues demuestra en ellos, la búsqueda de mejorar su desempeño laboral con nuevas metodología de enseñanza, desde su perspectiva polivalente y versátil; donde ésta, ayudará a redefinir la enseñanza para el aprendizaje formativo, se explica y se propone orientaciones científicas para los problemas didácticos y el cambio docente, en la educación del alumno de los niveles educativos, la formación pedagógica aplicada por el profesor orientada en última instancia a la mejora social. Facilitará el quehacer del docente, al responder a lo que la comunicación didáctica y la cultura profesional demandan.

Pero no sólo pretende facilitar ese quehacer. Una parte de la metodología es la que atiende las técnicas de enseñanza, que permitirán al alumno desarrollar la capacidad para realizar su propio aprendizaje, pero debemos de tomar en cuenta, que las estrategias tradicionales quedan obsoletas, requiriendo nuevas fórmulas organizativas; la presencia de las nuevas tecnologías de la comunicación, hacen que surja un nuevo enfoque educativo.

Es de vital importancia que los docentes acojan estas alternativas que tiene el curso, pues les guiará a tener mejor dominio de sus estudiantes en el salón de clase y por ende contribuir al crecimiento profesional del docente.

Unidad 1

Sesión 1

Metodología de competencia y el desempeño idóneo.

Perfil metodológico del maestro.

Orientaciones metodológicas generales.

Objetivo

Reflexionar sobre los modelos pedagógicos que se aplican en el aula

Analizar el perfil del educador actual en relación a las políticas planteadas por el gobierno.

Contenidos

Metodología de competencia y el desempeño idóneo.

Un método es una serie de pasos sucesivos, conducen a una meta. El objetivo del profesionalista es llegar a tomar las decisiones y una teoría que permita generalizar y resolver de la misma forma problemas semejantes en el futuro. Por ende es necesario que siga el método más apropiado a su problema, lo que equivale a decir que debe seguir el camino que lo conduzca a su objetivo.

El método es un camino que se piensa, es un viaje, un desafío, una estrategia que se ensaya para llegar a un fin pensado, imaginado y al mismo tiempo insólito, imprevisto y errante. Nada más lejos de esta visión del método, es aquella imagen compuesta por un conjunto de recetas eficaces para la realización de un resultado previsto.

Es posible que en ciertas situaciones no sea necesario ir más allá de la ejecución de un programa cuyo éxito no podrá estar exento de un relativo condicionamiento del contexto en que se desenvuelve. Pero en la realidad las cosas no son tan simples, ni siquiera la implementación de algo tan pequeño, necesita de una metodología.

El método entendido de esta manera, es en realidad un programa aplicado a una naturaleza y a una sociedad vista como algo trivial y determinista. Presupone que es

posible partir de un conjunto de reglas ciertas y permanentes que se pueden seguir de forma mecánica.

Pero es posible otra concepción del método como camino, ensayo generativo y estrategia “para” y “del” pensamiento. El método como actividad pensante del sujeto viviente, no abstracto. Un sujeto capaz de aprender, inventar y crear “en” y “durante” el caminar.

La metodología de las competencias, no ha sido superada todavía en la cultura docente la concepción mecanicista y positivista de la metodología y, por consiguiente, se puede distorsionar el nuevo enfoque epistemológico de ésta, investigadores como Morín (y antes Feurabend y Lakatos) han propuesto para reorientar la investigación científica y señalar nuevos horizontes a los maestros y maestras en sus prácticas pedagógicas. El desarrollo de las competencias en el aula exige como condición **sine qua non**, la apropiación y aplicación de este nuevo paradigma metodológico.

Perfil metodológico del maestro.

Como educador

El papel del educador/a no es hacer todas las cosas, ni hallarlas soluciones o resolver los problemas que se presentan al estudiante. No le corresponde encontrar las respuestas, sino guiarle para que el estudiante desde su experiencia y trabajo, indague, descubra respuestas y proponga soluciones.

El educador/a apoya, respalda, sugiere caminos, nuestras posibilidades, propone alternativas, incentiva la búsqueda, plantea nuevos desafíos, lo confronta y acompaña al estudiante en sus hallazgos. El docente es una persona cercana, es su amigo o compañero, es quien lo anima y motiva; está disponible para sus consultas, lo acompaña y conforta en los momentos de desamino, dificultad y cansancio.

Como pedagogo/a inicia y acompaña al estudiante en su proceso de crecimiento y aprendizaje; su papel se asemeja, en muchos aspectos, al de un director de orquesta, quien programa las actividades y en su desarrollo lo va ubicando y centrando.

La función primordial del educador es posibilitar la relación progresiva del estudiante con la verdad. El educador crea las condiciones, pone los fundamentos, ofrece las oportunidades para llevar a cabo una continua interacción contextualizada de

experiencia, reflexión y acción. Él o ella crean las condiciones para que los estudiantes reúnan y recuerden los contenidos desde su propia experiencia y seleccionen lo que consideran relevante. Puede seleccionar hechos, sentimientos, valores introspecciones e intuiciones.

Como pensador

Aprender a pensar requiere maestros realmente interesados en operar un cambio en la vida de sus estudiantes. Los maestros pensantes forman estudiantes pensantes; fijan metas ambiciosas, saben que todas y todos los estudiantes son capaces de mejorar sus capacidades intelectuales.

El maestro es un ejemplo viviente de cómo se piensa y como se resuelven los problemas a diario. Demuestra con hechos y palabras su pensamiento, resuelve sus problemas personales y proporciona ejemplos de la vida acerca de cómo otras personas solucionan sus problemas.

El maestro consigue que el proceso de pensar resulte significativo y accesible para todos los estudiantes. De estos últimos el maestro espera procesos de pensamientos más complejos, trátase de problemas académicos o de otra índole.

El mostró de un grupo pensante dedicara el tiempo necesario para estructurar y organizar el medio de modo que facilite el pensar. Señalará reglas y proporcionara orientación sobre la forma en que los estudiantes utilizarán los materiales, se respetaran entre ellos y proveerá los materiales necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas.

A los estudiantes les dará oportunidades para trabajar, tanto de manera independiente como en pareja, en grupos cooperativos o con todo el grupo. Los maestros dedicaran el tiempo necesario para planificar y organizar las diversas actividades que permitan la interacción cooperativa.

Como Líder

Un aula inteligente o salón pensante es un espacio con condiciones especiales para el desarrollo de la inteligencia. Los principales factores que contribuyen a organizar este ambiente son:

- 1 Que el maestro sirva de ejemplo de lo que es una conducta organizada, demostrando que se puede alcanzar ciertas metas de manera eficiente y eficaz si se sigue un orden.
- 2 Que el maestro ejemplifique en sí mismo cuán importante es mantener una actitud abierta y flexible al momento de recibir nueva información.
- 3 Antes de presentar algo nuevo el maestro debe proporcionar los fundamentos del aprendizaje; de esta manera ayuda a los estudiantes a dirigir su atención hacia lo que van a aprender y a reflexionar sobre ello. El maestro alienta a los estudiantes a pensar acerca del tema y a hacer preguntas sobre él.
- 4 El maestro crea también en el aula un clima de aceptación para todos los estudiantes y sus respuestas. El maestro muestra como se formula las preguntas y cuán importante es la capacidad de cuestionarse para formar su pensamiento.
- 5 El maestro debe mantener en el aula un alto nivel de análisis y cuestionamiento exigiendo constantemente niveles de pensamiento cada vez más complejos
- 6 Los maestros alientan y apoyan los ejemplos de pensamientos y de aprendizajes correctos. Ejemplo: "María Fernanda estás progresando en la manera en que formula tus preguntas. Andrés, ¿podrías mostrarles a los demás como imaginaste ese nuevo final para la historia que acabamos de leer?"
- 7 Los maestros se desplazan por todos los sitios del salón de clase, escuchando, hablando, leyendo, escribiendo y pensando a la par con sus estudiantes.

Actividades

Se inicia el curso con la participación de todos los involucrados, para ello se les entrega un módulo a cada miembro con los temas a impartir, y a medida que se valla detallando cada ítem, se va recopilando las experiencias de los docentes en un papelote que estará a la vista de todos, al final sacar conclusiones y recomendaciones. Para ello se les pide que formen grupos de trabajo con el fin de discutir la nueva concepción de la metodología del aprendizaje.

Se inicia con el siguiente ejercicio para buscar respuestas argumentadas al siguiente planteamiento:

La fábula del Ciempiés y el Sapito, para mostrarles a los maestros asistentes que la enseñanza de la metodología, debe seguir un enfoque abierto y flexible. La fábula dice: “En cierta ocasión caminaba un ciempiés por el campo, cuando de repente apareció un sapito, que le preguntó: Señor Ciempiés, cuando usted camina, ¿cuál pie pone primero y cuál después? Pensando el señor Ciempiés cómo hacía para caminar, se le trabaron los pies y a un hueco fue a dar”.

Es muy difícil ayudar a las/los estudiantes y construir competencias si él o la maestra no tiene todavía la nueva mentalidad metodológica y sigue aferrado al viejo paradigma mecanicista y positivista, es decir, sigue esperando aún “recetas” eficaces e invariables.

Luego en plenaria cada grupo expone sus respuestas y conclusiones, en diapositivas o en papelotes.

Orientaciones metodológicas generales

Definiciones

Cuando hablamos de metodologías se hace referencia a diversas formas prácticas, de hacer efectivo el proyecto curricular, sin hacer distinciones rigurosas entre: métodos, programas, estrategias, técnicas, actividades, instrumentos, procedimientos, etc. Esta visión se hace con el fin de facilitarle al maestro la aplicación de múltiples herramientas pedagógicas en la clase.

Sin embargo conviene recordar el significado de algunos términos:

El método es el conjunto de procedimientos que obedecen a algún criterio o principio ordenador establecido o creado, es decir normalmente referido a pautas, orientaciones, guías de la investigación o adquisición de conocimientos que están o no bien definidos.

La técnica es el modo de ejecutar la estrategia pedagógica; esto incluye una aplicación adecuada, oportuna y eficaz de los recursos.

La actividad es una intervención indispensable y eficaz en la participación de las técnicas. Las actividades deben ser flexibles y oportunas, según demanden las necesidades del grupo.

Las metodologías holístico-sistémicas, se basan en dos principios fundamentales: “es imposible conocer las partes sin conocer el todo y conocer el todo sin conocer particularmente las partes” (Blaise Pascal). Este principio justifica el carácter totalizador de estos métodos. Otro principio expresa que “las disciplinas están totalmente justificadas intelectualmente a condición de que mantenga un campo de visión que reconozca y conciba la existencia de vínculos y solidaridades”. (Edgar Morín).

Este justifica el carácter interdisciplinario de los mismos. Y un tercer principio, tomado de la cibernética, nos permite comprender un nuevo concepto sobre lo que es proceso: un “conjunto de dinamismo multidireccionales e irregulares que dirigen el crecimiento. El proceso implican estados dinámicos de: avance, reversibilidad y estancamiento”; este principio justifica el carácter procesual de esta pedagogía.

Características

Estas metodologías son, a su vez, métodos y técnicas multi, inter, trans y eco-disciplinarios, que permiten a los estudiantes” comprender La complejidad de la totalidad de su ser”

Estas metodologías pretenden, en suma, conectar todo (formación, aprendizaje, materia, vida y conciencia), aquí los métodos y técnicas se realizan de forma procesual porque tiene en cuenta los ritmos de desarrollo, los estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples; son conocidos además métodos personalizados.

Estas metodologías son también de tipo cibernético por que se basan en procesos de autorregulación (autoformación, autoaprendizaje, autodisciplina, autoevaluación), que convierten a los estudiantes en protagonistas de su propio crecimiento y aprendizaje.

Holística

Es una metodología de totalidades y sistemas, totalizan y globalizan trabajos con eventos simultáneos. Busca el desarrollo armónico del ser humano, sin dualismo, reduccionismo ni absolutismo. Metodologías mixtas y diversificadas, porque combinan

métodos experimentales, y espirituales. Metodologías sinérgicas, porque requieren aplicaciones y producen efectos simultáneos. Por lo tanto, la metodología es holística, porque pretende una formación y aprendizaje completos, es decir, que los/las estudiantes no sólo desarrollen la inteligencia y adquieran los conocimientos necesarios para ingresar al mundo profesional, sino también que lleguen a ser “personas espiritualmente maduras” con una personalidad equilibrada, mediante el cultivo de valores, la sensibilidad artística, ecológica y social, el arte de la comunicación y el manejo tecnológico.

La educación holista se entiende como una estrategia comprensiva para reestructurar la educación en todos sus aspectos: la naturaleza y el contenido del curriculum, la función del docente y los estudiantes, la manera como el proceso de aprender es enfocado, la importancia de los valores y la naturaleza de la inteligencia. Representa por tanto una estrategia comprensiva donde la educación holista nos provee de un marco coherente e integral que incluye todos los aspectos a ser considerados en una propuesta educativa.

La educación holista no se reduce a ser un método educativo, se caracteriza por ser una visión integral de la educación y va aún más allá, algunos de los principios sobre los que se basa son los siguientes:

- El propósito de la educación holista es el desarrollo humano.
- El ser humano posee una capacidad ilimitada para aprender.
- El aprendizaje es un proceso vivencial.
- Se reconocen múltiples caminos para obtener el conocimiento.
- Profesor y estudiante están ambos en un proceso de aprender.
- Aprender solo puede tener lugar en un ambiente de libertad.
- El estudiante debe internalizar el aprender a aprender como metodología aprendizaje.
- Educar para una ciudadanía global y el respeto a la diversidad. (La inclusión)
- Educación ecológica y sistémica, una toma de conciencia planetaria.

- La espiritualidad es la experiencia directa de la totalidad y el orden interno.

Estos diez principios holísticos definen el ambiente educativo en el cual trabajan los nuevos educadores.

El centro de todo el proceso es el estudiante, (proceso es el despliegue de su potencial ilimitado a través de la experiencia directa de lo real, este proceso es particular a cada ser humano por lo que los métodos estandarizados poseen grandes limitaciones que son reconocidos).

Todos los participantes en una comunidad de aprendizaje holística tienen como objetivo primordial aprender, el cual solo es posible si existe libertad de lo conocido, libertad para indagar.

La educación holista pretende educar para la ciudadanía global lo cual solo es posible si existe el respeto por la diversidad cultural, nos orientamos a formar la sociedad del siglo XXI, una comunidad interdependiente que alcanza la unidad por la diversidad.

Todas las personas somos seres espirituales en forma humana, que expresamos nuestra individualidad a través de nuestros talentos, capacidades, intuición e inteligencias.

La parte más valiosa, más importante de una persona es su vida interior, subjetiva que es su individualidad o alma, por lo que todo modelo educativo debe cultivar el crecimiento sano de la vida espiritual que ayude a comprender que en la vida todo está conectado con lo demás, porque sí todos estamos conectados a todos y a todo lo demás, entonces cada persona puede de hecho hacer la diferencia.

La educación global se basa en un enfoque ecológico que pone énfasis en la relación del hombre con el entorno, y que facilita el rol que todos en la ecología planetaria y sus sistemas, a través de los principios que incluyen los beneficios de la diversidad, el valor de la cooperación y del equilibrio, las necesidades y derechos de todos con la necesidad de sustentación dentro del sistema

Sistémica

Metodologías integradoras, que buscan tender puentes entre las fronteras creadas por la meta humana en arte, ciencia, filosofía y religión. Metodologías para vincular,

totalizar y contextualizar los aprendizajes, metodologías multi, inter, trans y eco-disciplinarias y metodologías que privilegian el aprendizaje por problemas, porque de manera concreta de trabajar este desarrollo armónico del ser es a través de un currículo integrado, en el que todo está conectado e interrelacionado como en la vida y el universo. Así, los conocimientos académicos no se aprenden aislado, sino vinculados y contextualizado con valores, actitudes, habilidades, destrezas inteligencias múltiples, mediante metodologías activas, lúdica e interdisciplinarias.

El método sistémico es uno de los instrumentos lógicos más contemporáneos en el ámbito de la metodología, orientado a la percepción holística (total) de la realidad de donde se extraerá la propia problemática y las soluciones correspondientes. Por ejemplo, si en el país se tiene un problema educacional por el cual existe demasiada deserción escolar. El método sistémico comienza a operar por identificar el sistema en el que se encuentra inmersa la deserción escolar. Descubre que dicho sistema tiene componentes como el profesor, el colegio, los compañeros de clase, los cursos y los planes de estudio. Al continuar apreciando en realidad, establece que el profesor, su tecnología educativa y el contenido de los cursos no son nada atractivos y que provocan el rechazo del alumno; por lo tanto, para erradicar la descontento se deben modificar drásticamente estos sub-sistemas y componentes de la educación.

Para que el método sistémico funcione se requiere de una mentalidad sistémica, mentalidad que está acostumbrada a “mirar el bosque a través de los árboles” y no a “mirar el árbol sin darse cuenta del bosque”. A su vez, esta mentalidad sistémica debe apoyarse para su enriquecimiento, en la teoría general de sistemas, cuyo fundador Bertalanffy (1968) expresa:

“La vida humana y el universo constituyen un sistema; ningún componente se encuentra suelto en la tierra o en el Universo”. “Por ello un Sistema es un complejo de elementos en permanente interacción”.

Por ser un Teoría abierta, no dogmático, cualquier perspectiva es admisible. Pero su función, como teoría general, es la de integrar, en lo posible, esas perspectivas, ofreciendo panoramas coherentes del estado general de los conocimientos en cada época. La Teoría General de Sistemas no debe considerarse interdisciplinarias sino transdisciplinaria, puesto que su mayor valor es instrumental en lo más amplio sentido, como la lingüística, la lógica, la semántica o la matemática. Dentro del ámbito conceptual de la Teoría General se hallan las disciplinas enfocadas hacia aspectos de las relaciones intrasistémicas e intersistémicas, como la teoría del conocimiento, la teoría de la comunicación, la teoría de la información, la cibernética, etc.

Procesual

Metodología de y por procesos (ritmos, estilos), que fomentan la autoformación y el aprendizaje, utilizando métodos neurológicos para aprender con todo el cerebro, es por proceso porque respeta en cada estudiante sus ritmos propios de desarrollo y sus estilos característicos de aprendizaje, fomentando al mismo tiempo la autoformación y el autoaprendizaje.

En todo caso las metodologías propuestas son activas, porque propician en las/los estudiantes la participación efectiva y afectiva en el trabajo de clase, mediante la interacción académica y social entre maestros/as y estudiantes, promoviendo el desarrollo intelectual y moral de los mismos. Les brinda a estos especialmente la oportunidad de crear sus propias metodologías de aprendizaje, manejar la variable de incertidumbre y derivar en estado de alerta.

Este método que se basa en las teorías de Ausubel, autor que aportó mucho al constructivismo y que apuesta por un modelo donde se trabaja el aprendizaje significativo, por el alumno es el principal sujeto y se comienza a trabajar partiendo de sus necesidades y se encaminan al desarrollo cognitivo del mismo para conseguir un pensamiento crítico y operativo. En este modelo educativo, los objetivos son guías orientativas pero no tienen como finalidad su ejecución en sí mismos. Se tratan objetivos más generales con respecto a los alumnos.

En cuanto a los contenidos, los alumnos participan de su elección en función de sus intereses y una vez hayan asimilado y comprendido los contenidos anteriores. En este método se aceptan las estrategias de enseñanza alternativas ya que pueden combinarse estrategias de exposición con el fin de llevar a los alumnos a la indagación de significados o bien presentarlas a modo de descubrimiento, de forma que sean los propios alumnos quienes descubran, razonen, construyan y reconstruyan sus significados en el proceso de aprendizaje. Se pretende la formación de ciudadanos críticos que sean capaces de comprender la realidad, cambiándola si es necesario puesto que se les dota de los conocimientos que ellos mismos han ido construyendo, comprendiendo y razonando.

Por otra parte, todas las metodologías se insertan en la tendencia de la nueva educación, que privilegian el interaprendizaje, la investigación, la creatividad, la autonomía, el trabajo en equipo y la transformación. Se trata, en definitiva, de poner

en juego simultáneo los procesos autogógicos (autogestión), hodoógicos (acompañamiento) y cibernéticos (autorregulación) de la nueva pedagogía.

Finalmente, deben tomarse en cuenta para el trabajo pedagógico en el aula los siguientes criterios:

- Las competencias no se enseñan ni se aprenden, sino que las desarrolla, construye y reconstruye cada estudiante.
- Las competencias no se construyen aisladamente, sino de forma holística, sinérgica y sistémica, es decir, compleja.
- Las competencias no se construyen en abstracto, sino en íntima conexión con los procesos de apropiación y construcción del conocimiento, con el desarrollo de las inteligencias múltiples y con la integración entre teoría y práctica profesionales.
- Las competencias no son sólo cognitivas, tecnológicas y laborales, también las hay comunicativas, sociafectivas, espirituales, estéticas y ecológicas.
- Las competencias lectoras y escriturales son las bases de las competencias intelectuales y académicas.
- Los métodos básicos para desarrollar competencias son algorítmicos y heurísticos. Los algorítmicos utilizan pautas estructuradas, señalan paso a paso los procedimientos para resolver problemas o para desempeñarse bien en situaciones y contextos específicos. Los heurísticos, en cambio, requieren y promueven la investigación y la creatividad en todos los casos.

Taller grupal

Cada grupo desarrolla un tema, para reconocer los diferentes métodos y su influencia en los aprendizajes. Cada exposición lo hacen en papelote o diapositivas, todos sus integrantes

Unidad 2

Sesión II:

Estilos de enseñanza

Hacia un modelo más flexible de los estilos de enseñanza

Métodos, actividades, medios y materiales.

Estilos de enseñanzas

Los estilos de enseñanza conforman un tema complejo y poco definido aún. Esto se debe en gran medida a que las definiciones existentes son muy parciales, o bien, cada una de ellas toma elementos diferentes que no permiten delimitar de manera precisa un concepto universalmente aceptado. Una definición que parece válida es considerar al estilo de enseñanza como el sello más o menos personal y propio con que el profesor dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y de las características de los educandos (Detrish en Brundage, 1980)

Por lo tanto, el estilo de enseñanza se transforma en aquel modo particular que tiene el profesor de estructurar y ejecutar el PEA, de acuerdo con los objetivos que se propone. Brundage (1980) distingue tres estilos de enseñanza: el estilo directo, el estilo facilitador y el estilo colaborador.

Estilo directivo, la responsabilidad del aprendizaje está centrada en el profesor, quien organiza la situación de aprendizaje, presenta los objetivos, y trabaja con material pre-escrito, listo para ser usado por los aprendientes. Se dirige al logro del aprendizaje de conocimientos y habilidades específicas en un periodo determinado, es un estilo no amenazante para quien dirige, ya que no requiere de un alto nivel de experiencia en relación a los educandos, por el contrario, para los alumnos sí puede ser serlo cuando los objetivos no satisfacen sus necesidades reales de aprendizaje. Sin embargo, en otros momentos o situaciones del proceso se requiere recurrir a otros estilos de enseñanza, que generen espacio más participativo y permitan al educando ser más activo en su propio proceso de aprendizaje.

Estilo facilitador, por otra parte enfatiza, que tanto el profesor o facilitador, como los aprendientes, son responsables del proceso de aprendizaje, donde la estructura, los objetivos y la dirección de las actividades propuestas por el profesor son posibles de negociar. Este estilo parece funcionar mejor cuando hay pocas restricciones de tiempo en el proceso de aprendizaje, ya que requiere construir un nivel de confianza entre ambos agentes. Además no resulta amenazante para el facilitador, ya que sólo involucra sus actividades de procedimiento y de facilitación, sin embargo, para los alumnos puede serlo, ya que sus significados personales y su autoconcepto pueden verse afectados, pues, si no existe el nivel de confianza adecuado, pueden sentirse amenazados por el hecho que se le exige participar y compartir sus experiencias.

Sin embargo, si esta confianza se logra, es un estilo especialmente útil en el aprendizaje de habilidades, que propicia el aprovechamiento de los recursos de lo educandos y los hace más activos en el PEA.

Estilo colaborador, centra la responsabilidad del aprendizaje tanto en los alumnos como en el profesor, quienes en conjunto, deben descubrir y crear significados, valores, habilidades y estrategias. Este estilo se caracteriza por la negociación del material y por un trabajo constante en equipo, sin embargo, esta modalidad requiere un alto nivel de confianza y de involucramiento, pudiendo resultar amenazante tanto para el colaborador como para los estudiantes, ya que ambos son vulnerables dentro del proceso y deben invertir considerable tiempo y energía en él.

Otra forma de clasificar los estilos de enseñanza es el de Tishman. Jay y Perkins (1993), quienes distinguen el modelo de transmisión, por una parte, y el modelo de enculturación, por otra. En el modelo de transmisión, la instrucción o el estilo de enseñanza es convencional; la esencia de este modelo radica en que el rol del profesor consiste en preparar y transmitir información a los alumnos y, por otra parte, el rol de los alumnos es recibir, almacenar y actuar sobre esta información. Siguiendo este modelo, es fácil comunicar reglas, retener hechos y lograr que se ejecuten las tareas.

En el modelo de enculturación, el profesor busca un compromiso con los contenidos y, para lograrlo, no solo debe transmitir, sino además, inspirar, mover, convencer y comprometer al alumno. Se pone el énfasis en conseguir un ambiente que sea plenamente educativo, creando una cultura que estimule por sobre todo el razonamiento. La enculturación busca que el estudiante reciba como acción educativa

todo el entorno, a través de modelos culturales, interacciones culturales e instrucción directa en conocimientos y actividades de la cultura que se genera. El modelo de transmisión, no es rechazado por el de enculturación sino que más bien está incluido en él, y es muy útil en instancias donde se deben dar instrucciones directas.

Finalmente, Brundage(1990) propone que la elección del profesor respecto al uso de un determinado estilo, debiera realizarse en consideración del material que se dispone, de las características de quienes aprenden y del contexto de las actividades de aprendizaje. Por ejemplo, si se desea que los alumnos aprendan un conocimiento específico, del que no conocen nada, parece más adecuado un estilo más directo, aunque deberían también considerarse, variables como , la edad de los participantes, el lugar donde se realiza el proceso, las expectativas, etc.

Por otra parte, se plantea que el aprendizaje es un fenómeno contextual, es decir, que los profesores efectivos adaptan las prácticas educativas a las condiciones en las cuales enseñan.

Hacia un modelo más flexible de los estilos de enseñanza

La nueva concepción acerca de la acción del profesor en la sala de clase, debiera contemplar los siguientes elementos o variables: métodos, actividades, medios y materiales de enseñanza; métodos disciplinarios; interacción profesor alumno; grado en que el profesor favorece la autonomía y responsabilidad el propio aprendizaje en el alumno; grado en que el profesor favorece la autonomía y responsabilidad del propio aprendizaje en el alumno; grado de reflexión y de cuestionamiento que genera en los alumnos.

Existe una amplia gama de prácticas educativas alternativas entre las cuales elegir en base a la consideración, por parte del profesor, de los siguientes elementos: materiales de trabajo, características de los educandos, contexto de las actividades de aprendizajes, contenido a enseñar y el objetivo o propósito del aprendizaje. De tal manera se elegirá una combinación que conduzca a la optimización del proceso de enseñanza – aprendizaje. Así, esta nueva conceptualización del estilo implicaría que cada combinación elegida conformaría un estilo de enseñanza distinto adecuado a las diversas condiciones que enfrentan los maestros (Bataglia, 1995).

Esta concepción de estilo de enseñanza resulta mucho más flexible, dinámica y situacional y permite más que clasificar al profesor en un estilo, entregarle un abanico

de posibilidades alternativas que le permita aprovechar al máximo los recursos de que dispone.

Métodos, actividades, medios y materiales.

Los distintos métodos de enseñanza pueden representarse como un continuo que va desde el polo de una modalidad expositiva por parte del profesor, en la cual el profesor entrega los elementos necesarios para que los alumnos asuman un rol activo y de investigación, con respecto a su aprendizaje. Las actividades por su parte, pueden variar desde el polo de lo individual a lo grupal, lo cual estaría incidiendo en el tipo de relación que se genera entre los pares; ya que, en caso de ser individuales favorecen un modo de interacción más competitivo entre pares y, en caso de ser grupales, una relación preferentemente colaborativa entre los mismos.

En cuanto a los métodos utilizados en la sala de clase, es importante variar entre una modalidad expositiva y una participativa, ya que las exigencias actuales hacen necesario, por una parte, asimilar información para dominar áreas específicas de conocimiento y, por otro lado un repertorio más amplio de habilidades para abordar la gran cantidad de información y utilizarla de manera efectiva.

Finalmente, con respecto a los materiales y medios, resulta central para las necesidades del mundo moderno ser capaz de utilizar medios desconocidos y novedosos, ya que en la actualidad los cambios tecnológicos se suceden con rapidez, y existe un énfasis en la utilización de los multimedios para el aprendizaje.

Entre los métodos que los docentes pueden utilizar tenemos.

Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento

Método deductivo

El método deductivo es muy válido cuando los conceptos, definiciones, fórmulas o leyes y principios ya están muy asimilados por el alumno, pues a partir de ellos se generan las deducciones, Evita trabajo y ahorra tiempo.

Método inductivo

Se basa en la experiencia, en la participación, en los hechos y posibilita en gran medida la generalización y un razonamiento globalizado.

Método analógico o comparativo

El método científico necesita siempre de la analogía para razonar. De hecho, así llegó Arquímedes, por comparación, a la inducción de su famoso principio.

Los métodos en cuanto a la organización de la materia

Método basado en la lógica o de la disciplina científica

Cuando los datos o los hechos se presentan en orden de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que va desde lo menos a lo más complejo o desde el origen hasta la actualidad o siguiendo simplemente la costumbre de la ciencia o asignatura.

Método basado en la psicología del alumno

Los métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado, impone al alumno sin discusión lo que el profesor enseña, en la suposición de que eso es la verdad. Es aprender antes que comprender.

Heurístico o de descubrimiento (del griego heurisko: enseñar)

Antes comprender que fijar de memoria, antes descubrir que aceptar como verdad. El profesor presenta los elementos del aprendizaje para que el alumno descubra.

Los métodos en cuanto a la concretización de la enseñanza

Método Simbólico o Verbalístico: Se da cuando todos los trabajos de la clase son ejecutados a través de la palabra. El lenguaje oral y el lenguaje escrito adquieren importancia decisiva, pues son los únicos medios de realización de la clase.

Método Intuitivo: Se presenta cuando la clase se lleva a cabo con el constante auxilio de objetivaciones o concretizaciones, teniendo a la vista las cosas tratadas o sus sustitutos inmediatos.

ACTIVIDADES

1. A partir de los puntos tratados en el presente capítulo, resalta la necesidad de repensar el rol del profesor en el PEA, y exponer en papelote, uno por grupo.

2. Conteste el siguiente cuestionario en forma grupal.
 - ¿Cuáles deben ser, según su criterio, los principales indicadores de la calidad de los profesores?
 - ¿Qué creencias y expectativas consideran que actualmente tienen los profesores, que dificultan su capacidad para cambiar e innovar?
 - ¿Cuáles variables propias de su conducta debería analizar un profesor que tiene la intención de mejorar los aprendizajes de sus alumnos?
 - ¿Cuáles son los desafíos actuales para los docentes?

Unidad 3

Sesión III:

Horizontes de nuevas estrategias

Técnicas de enseñanza

Objetivo

Conocer y aplicar estrategias y técnicas de enseñanza en el proceso de inter-aprendizaje en el aula.

Horizontes de nuevas estrategias

Unos de los pilares de la educación del presente siglo, que la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI presidida por Delors (1996) indica, es el aprender a conocer. No es de extrañar que en estos comienzos de siglo, en que existen recursos, informaciones, conocimientos teóricos evolutivos sin precedentes, que circulan por muchos medios y hasta los rincones más insospechados del planeta, se plantee a la educación la necesidad de dotar a las personas de estrategia que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones en muchos momentos efímeros y conservar el rumbo del desarrollo individual y colectivo. No basta con que cada persona acumule al comienzo o en alguna etapa de su vida gran reserva de conocimientos. Debe formarse para actualizar, profundizar y enriquecer ese saber a lo largo de su vida, y adaptarse a un mundo que avanza de forma vertiginosa y que está en permanente cambio.

¿Qué se necesita en el aula para provocar ese proceso del aprender a aprender? Aun reconociendo que no existe un proceso único de aprendizaje sino que existen muchos procesos de aprendizajes y en cada uno, a su vez, se distinguen varios subprocesos podemos hablar de diversas fases, dimensiones, frecuencias. Hans Àebli (1998) distingue estas dimensiones:

Tener una idea de su realización correcta.

Intentar realizarla uno mismo.

Formular como autoinstrucciones del aprendizaje reglas de dirección y control

Observarse en su realización y discutir la observación

Llevar éstas prácticas con nuevos contenidos

En esta misma línea, Tedesco (2000) manifiesta que hacer explícito que los argumentos lógicos que se presenten permitan articular una proposición con otra, con cierta coherencia lógica, con cierta consistencia interna, sin que haya contradicción entre lo que se dice en diferentes momentos de la argumentación, siendo parte del proceso de aprender a aprender. Si un sujeto es consciente de esas operaciones, si es capaz de reflexionar sobre las mismas, está dando el salto de lo cognitivo a lo metacognitivo, está aprendiendo a aprender, está comenzando a ser consciente de lo que él tiene que hacer para seguir aprendiendo. A partir de este análisis, se pregunta Tedesco: ¿cuáles son las competencias que debe tener un nuevo docente?

Competencias vinculadas con la idea de lo institucional, para trabajar en equipo, para comunicar lo que sabe, para ejercer liderazgo en algunos momentos y en algunas cosas, y ser parte de un equipo en otros, para evaluar a los alumnos, para diagnosticar problemas, para anticiparse a ciertas situaciones.

Competencias vinculadas con lo pedagógico. Capacidad de comprender, de fortalecer al otro, de guiar, de escuchar, y Competencias vinculadas a la responsabilidad de los resultados. Medina y Sevillano (1991), realizaron un trabajo sobre el análisis del clima socio-relacional en el aula. Consideraron que cuando se generan y fomentan actitudes positivas por parte de los profesores (justicia, igualdad, empatía, autonomía, confianza, seguridad y cooperación entre alumnos), se está posibilitando y potenciando un ambiente grato de aprendizaje.

Inteligencia emocional

Las emociones humanas han sido tenidas poco en cuenta en el ámbito docente. Una razón puede haber sido la creencia bastante generalizada en que las emociones entorpecen el logro de objetivos importantes. En el ámbito de las emociones ha sido un avance el concepto de "inteligencias emocional". A partir de esta noción ya es posible hablar de educación emocional y diseñar estrategias tendentes a conseguir entre los estudiantes emociones positivas. Una estrategia emocional bien diseñada se compone de métodos de enseñanza que fomentan las emociones positivas y ayudan a vencer las negativas. Las emociones se definen como conjuntos complejos de interacción de factores subjetivos y objetivos, transmitidos por los sistemas neuronales hormonales, y pueden generar lo siguiente:

La aparición de vivencias afectivas como sentimientos de placer o de disgusto.

La creación de procesos cognitivos como afectos perceptivos emocionalmente relevantes, valoraciones, clarificación de procedimientos.

Comportamientos expresivos bien dirigidos y adaptados.

Miedo

El miedo como anticipación de algo malo que puede suceder es frecuente. En el contexto docente los medios a los exámenes, a ser preguntado, a hacer el ridículo no son infrecuentes. Si por ejemplo ante un examen se espera un fracaso, se reacciona con miedo. Este hecho desencadena las estrategias docentes siguientes:

Asegurar el éxito en el aprendizaje.

Aceptación de errores como posibilidad para aprender.

Creación de una situación desinhibida.

Envidia

Rheimberg (1993) recomienda como estrategias, para que en el aprendizaje se aminoren, las siguientes:

-Comparaciones positivas bajo normas individuales y criterios, y no sociales.

Justicia y transparencia en la valoración y calificación de trabajos y actividades.

Todo ello debe ser objetivo y objetivable. Los estudiantes deben conocer los criterios que se aplican en la evaluación de sus saberes para así evitar la sospecha de envidia hacia otros por su simpatía pueden resultar beneficiados.

Sinceridad y apertura en las comunicaciones entre estudiantes-profesor, y estudiante-estudiante.

Evitar la concesión de privilegios de manera desigual.

Enfado

Estimulación de controles del enfado. Es preciso identificar y nombrar los desencadenantes del enfado, la identificación de los identificadores de enfado, la utilización de advertencias cuando haya enfado, la aplicación de medidas de transparencia y el diálogo que aminore los enfados.

Visiones flexibles de las cosas y expresión, manifestación constructiva del enfado. Se realiza discutiendo los diferentes puntos de vista.

No mostrar ni aceptar ninguna forma de violencia, como ataques verbales o no verbales, insultos, gritos, ataques corporales o miradas de ira.

Simpatía.

Para aumentarla se conciben las siguientes estrategias:

Intensificación de las relaciones profesor-estudiante. Las actividades que se pueden realizar son: aumentar los contactos personales en las tutorías; tematizar las relaciones; aumentar los reconocimientos positivos y establecer relaciones sociales.

Técnicas de enseñanza

Las técnicas de enseñanza aprendizaje son el entramado organizado por el docente a través de las cuales pretende cumplir su objetivo. Son mediaciones a final de cuentas como mediaciones, tienen detrás una gran carga simbólica relativa a la historia personal del docente: su propia formación social, sus valores familiares, su lenguaje y su formación académica; también forma al docente su propia experiencia de aprendizaje en el aula.

Las técnicas de enseñanza aprendizaje matizan la práctica docente ya que se encuentran en constante relación con las características personales y habilidades profesionales del docente, sin dejar de lado otros elementos como las características del grupo, las condiciones físicas del aula, el contenido a trabajar y el tiempo.

A continuación tenemos algunas técnicas que el docente puede hacer uso, para un mejor desempeño organizacional dentro del aula.

Mapas Conceptuales

Los mapas conceptuales son esquemas o diagramas que pretenden describir un tema desde una perspectiva nocional. Parten de que ese tema puede comportarse como una idea principal (que suele ser un concepto general o particular), de la que se pueden desprender otras ideas secundarias, terciarias, etc. Su representación gráfica y deductiva puede resultar clarificadora sobre todo para quien la realiza, y quizá también para los demás. En un mapa conceptual estándar se distinguen varios elementos constituyentes:

a) Los conceptos (nombres, adjetivos y unidades semánticas equivalentes) o núcleos conceptuales. En ellos se apoyan las posibles relaciones que van a definirse. En el diagrama tradicional se representan dentro de elipses

b) Las conexiones: Indican que hay relación entre dos o más conceptos. Suelen utilizarse líneas rectas. Las flechas pueden emplearse para enfatizar una relación en un sentido determinado.

c) Las palabras de enlace (preposiciones, conjunciones y verbos): Matizan el tipo de relación que existe entre los conceptos. Sugerimos no expresarlas si la relación se sobreentiende.

Los mapas conceptuales ayudan hacer más evidente los conceptos claves o las proposiciones que se van a emprender, a la vez que sugieren conexiones entre los nuevos conocimientos y los que el alumno ya sabe. La ordenación jerárquica muestra el conjunto de relaciones entre el concepto principal y otros subordinados a él. Lo más característico de los mapas conceptuales es que se representan en un gráfico, un entramado de líneas que confluyen en una serie de puntos. Consideramos como elementos esenciales en un mapa conceptual:

Es altamente motivador en el proceso de asimilación de contenidos, debido a que el alumno ha de jerarquizar la información.

Ayuda al alumno a descubrir los conceptos clave dentro de una disciplina.

Constituye una estrategia eficaz para indagar los conocimientos previos de los alumnos sobre un tema determinado.

Ayuda a los alumnos a estructurar la información, relacionando de una forma no arbitraria (jerárquica) los nuevos conceptos con los que ya sabe.

Es un instrumento para que el profesor y alumnos compartan significados, discutiendo los representados en ellos y llegando conjuntamente a un pacto negociado o acuerdo final sobre las soluciones dadas por las distintas partes.

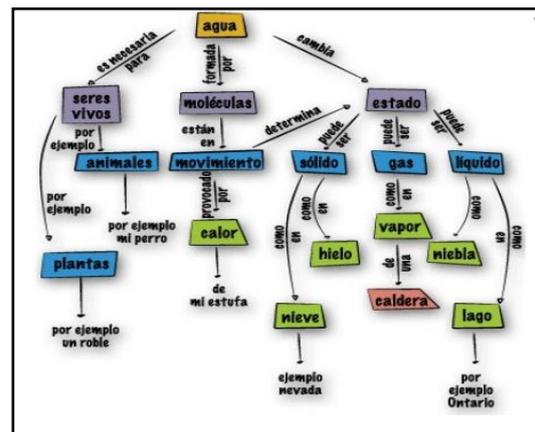
Es muy útil como estrategia para hacer un resumen del contenido que se ha de aprender, mejorando la comprensión.

Propicia que el alumno adquiera una actitud favorable para aprender significativamente.

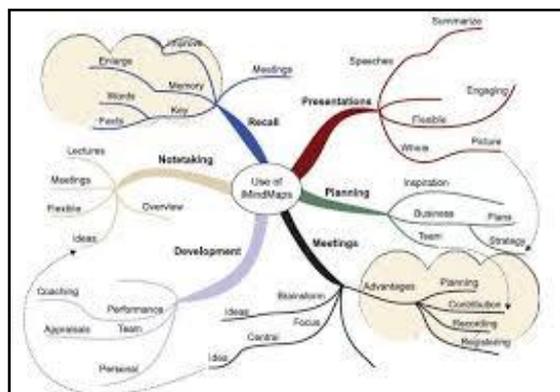
Se utiliza como instrumento de evaluación o diagnóstico del conocimiento estructural de los estudiantes. Así tenemos de tipo: araña, jerárquico, diagrama de flujo, de sistema, mentales.



Fuente: Google.com



Fuente: Google. com



Fuente: Google.com

Diálogos simultáneos o Cuchicheo

Además de ser una técnica compatible con la exposición docente, es instrumental a aquellas que requieren un diálogo previo. P. ej., puede anteceder a una ronda de valoraciones, a procesos de toma de decisiones en grupo, a una lluvia de ideas, a un estudio de caso, a una resolución de problemas, etc. Además, se puede utilizar aisladamente. Se desarrolla en las siguientes fases:

Primero, los participantes dialogan por parejas o tríos durante tres a seis de minutos sobre una propuesta docente, dependiendo de su dificultad o de la dedicación necesaria. A continuación, cada pareja o trío –o, si se trata de un grupo muy grande, una parte del mismo- expone sus conclusiones, que alguien recoge mejor en un soporte (p. ej. pizarra) a la vista de todos.

Cuchicheo

La técnica consiste en dividir a un grupo en parejas que tratan en voz baja un tema o cuestión de momento. Esta técnica se asemeja al Phillips 66, podría decirse que es una forma reducida de éste, con la diferencia de que en lugar de seis son dos las personas que dialogan, el tiempo se reduce a dos o tres minutos.

Principales usos

Para conocer la opinión del grupo sobre un tema, problema o cuestión ya prevista o que surja en el momento. Útil para llegar a conclusiones generales.

Ventajas:

- Tiene las mismas ventajas que Philips 66.
- Los alumnos encuentran esta técnica dinámica y divertida.

Cómo se aplica:

El profesor-facilitador explica que cada una de las personas puede dialogar con el compañero que esté a su lado, sin necesidad de levantarse.

El diálogo simultáneo, de dos o tres minutos, se hará en voz baja intercambiando ideas para llegar a una respuesta o propuesta que será informada al profesor por uno de los miembros de cada pareja.

De las respuestas u opiniones dadas por todas las parejas se extraerá la conclusión general o se tomarán las decisiones del caso.

Sugerencias

El problema o pregunta que señale el profesor-facilitador deberá ser precisa y concisa.

El diálogo simultáneo puede utilizarse en grupos grandes o pequeños. Cuando el grupo sea numeroso habrá que insistir en la necesidad de hablar en voz baja.

Para evitar que uno de los miembros domine el diálogo, debe recomendarse la activa participación de ambos.

Uno de los miembros puede tomar nota de las respuestas u opinión final, para leerla cuando el profesor-facilitador lo solicite.



Fuente: Google. com

Lluvia, tormenta o torbellino de ideas

Original de Osborn, F (1963), ha sido desarrollado e investigado intensamente por el reconocido pedagogo D. de Prado (2000) como técnica básica de creatividad. Con un grupo clase, su proceso puede pasar por varios momentos:

Creación de un clima de confianza, interés y muy polarizado a la actividad. Comunicación de la consigna y definición del tiempo, definición clara del objetivo. Nombramiento de un/a secretario/a, en un contexto comunicativo creativo y para una mejor motivación y generación de ideas, durante la cual es menester respetar reglas.

Es una técnica en la que un grupo de personas en conjunto crean ideas. Por lo general, suele ser más provechoso a que una persona piense por sí sola.

Principales usos

Para obtener una conclusión grupal en relación a un problema que involucra a todo el grupo.

Para motivar al grupo, tomando en cuenta la participación de todos, bajo reglas determinadas.

Es recomendable utilizar esta técnica al iniciar una sesión de trabajo.

Ventajas

- Se puede integrar a otras técnicas como la clase expositiva y grupos de discusión.

Cómo se aplica

El profesor-facilitador selecciona un problema o tema, definiéndolo de tal forma que todos lo entiendan.

Solicita a los alumnos que expresen sus ideas por turno, sugiriendo una idea por persona.

Las aportaciones deben anotarse en el pizarrón.

Si existiera alguna dificultad para que el grupo proporcione ideas, el profesor facilitador debe propiciarlas con preguntas claves como:

¿Qué?, ¿Quién?, ¿Dónde?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? ¿Por qué?

Una vez que se ha generado un buen número de ideas, éstas deben ser evaluadas una por una.

El docente debe priorizar las mejores ideas. Los alumnos evalúan la importancia de cada aportación de acuerdo a los comentarios del grupo, pero tomando en cuenta el problema definido al inicio de la sesión.

Si la técnica se utiliza para solucionar un problema es indispensable hacer un plan de acción que pueda llevarse a cabo.

Si la técnica se utilizó para abordar un tema, es indispensable que el profesor-facilitador conduzca al grupo a obtener conclusiones.

Sugerencias

- El docente debe explicar al grupo que no existen ideas buenas o malas, sino que todas son importantes.
- No debe abusarse de esta técnica ni utilizarse en un lapso de tiempo extendido pues suele dispersar la atención de los alumnos.
- Es muy importante llevar a cabo el plan de acción trazado, de otra manera puede resultar muy desmotivante para los alumnos.



Fuente: Google.com

Foro o coloquio abierto

Es compatible con todas las técnicas. El gran grupo dialoga a raíz de un estímulo previo: charla, debate, simposio, película, recital (concierto, lectura), etc., con la moderación de un coordinador. Éste puede presentar el tema y realizar alguna pregunta motivadora. Un secretario puede anotar las palabras pedidas por orden. A su término, el coordinador o moderador puede hacer una síntesis y agradecer la participación de todos. Puede continuarse en consejo de representantes real o virtual o bien en un foro virtual.

Tríptico

Se trata de organizar el razonamiento en torno a un texto a comentar. Para ello, J. Paredes sugiere seguir los siguientes pasos:

- a) Se propone realizar la actividad individualmente, en parejas o en grupos de 3-4 participantes. Se les proporciona un texto breve que pueda leerse en unos minutos.
- b) Se les entrega un folio, que colocado horizontalmente se pliega en forma de tríptico.

En el centro se expresarán las ideas principales, en la izquierda, opiniones a favor o positivas, en la derecha, opiniones en contra o negativas. Por la cara de atrás, podrán proponerse soluciones o proyectos alternativos.

La finalidad de la técnica es promover las siguientes competencias transversales:

- 1) Capacidad crítica y autocrítica.
- 2) Trabajo en equipo.
- 3) Expresión oral y escrita.
- 4) Adaptación al cambio.

Se puede utilizar para introducir un nuevo tema desde un prisma motivador, o bien valorar una aplicación de un tema previamente conocido y estudiado.



Fuente: Google.com

Dramatización.

También conocida como socio-drama o simulación, esta técnica consiste en reproducir una situación o problema real. Los participantes deberán representar varios papeles siguiendo instrucciones precisas en un determinado tiempo. La interacción entre los diferentes actores tiene como objetivo encontrar, sobre la marcha, una solución aceptada por las diferentes partes

La técnica de la rejilla.-

Técnica para trabajar temas extensos permitiendo desarrollar la actitud responsable individual y colectiva y que se propicie la autocrítica, la crítica, la reflexión acerca del comportamiento individual para garantizar la tarea del grupo. Tiene los siguientes objetivos:

Permitir que cada uno de los integrantes participe activamente convirtiéndose en un expositor del tema propuesto.

La interactuación entre los integrantes de los diferentes grupos, permitiendo un intercambio más amplio de ideas.

Que todos los participantes logren un dominio amplio del tema en cuestión.

Pasos a seguir:

Primera etapa: Se numeran a todos los estudiantes de tal manera que a cada uno le corresponda un número y se forman los grupos de trabajo de acuerdo a la cantidad de participantes.

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25

El contenido del tema se divide entre la cantidad de grupos formados, para que cada equipo lo trabaje abordando cada uno, una parte de él y logre dominar su contenido.

En el segundo momento se recomponen los grupos, con la finalidad que en los nuevos grupos formados participe un representante de cada uno de los grupos anteriores, en ellos cada integrante tiene la responsabilidad de resumir lo tratado y exponerlo

Grupo 1°	1	2	3	4	5
Grupo 2°	6	7	8	9	10
Grupo 3°	11	12	13	14	15
Grupo 4°	16	17	18	19	20
Grupo 5°	21	22	23	24	25

Al final todos los equipos conocen el tema abordado.

Se realiza un plenario designando al equipo que dará la visión final del tema, realizando un debate y análisis conjunto.

El profesor insiste en los aspectos más importantes, los aclara y/o refuerza, así como evalúa el trabajo grupal.

La técnica phillips 66

El nombre de esta técnica deriva de su creador J. Donald Phillips. Del Michigan State College, y del hecho de que 6 personas discuten un tema durante 6 minutos, afín de

facilitar una discusión, con el propósito de analizar un problema o tema en base a una serie de preguntas, permitiendo ampliar la comunicación y la participación de los integrantes del grupo. Es particularmente útil en grupos grandes de más de 20 personas tiene como objetivos los siguientes:

Permitir y promover la participación activa de todos los miembros de un grupo, por grande que éste sea.

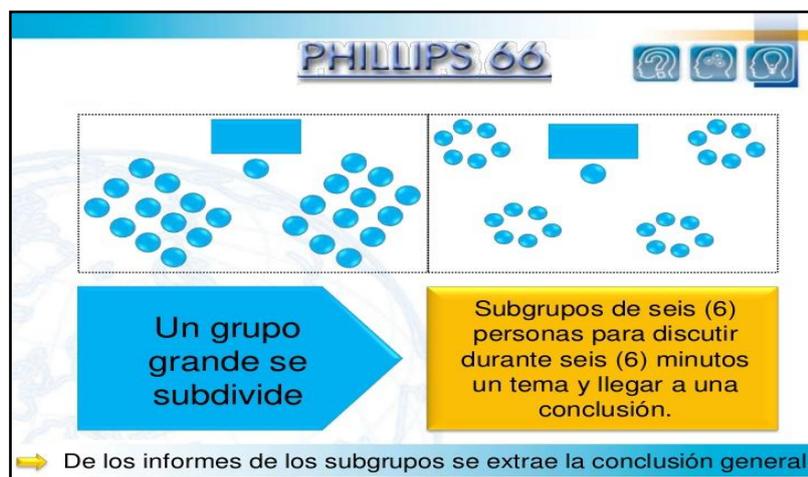
Obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo muy breve.

Llegar a la toma de decisiones, obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un problema o cuestión.

Cómo se aplica

Un grupo grande se subdivide en grupos de 6 personas que tratan en 6 minutos la cuestión propuesta. Después se realiza una puesta en común. El grupo debe lanzar todas las ideas que se le ocurran en relación al tema expuesto. A partir de las diversas opiniones se podrá llegar, mediante común acuerdo, a una solución o definición concreta.

Precisar el o los objetivos a lograr, tener preparadas con anticipación las preguntas que se han de hacer a los grupos. Esta técnica desarrolla la capacidad de síntesis y de concentración; ayuda a superar las inhibiciones para hablar ante otros; estimula el sentido de responsabilidad, dinamiza y distribuye la actividad en grandes grupos, permitiendo una participación democrática entre todos los integrantes del grupo.



Fuente: Google.com

Actividades

Aprendizaje por recepción, en el que los docentes se aproximarán al contenido científico de la metodología diseñada para este curso, a través de organizadores avanzados presentados desde la cátedra: y aprendizaje por descubrimiento, donde cada participante aplicará un enfoque autónomo en el proceso de aprender lo conceptual y lo procedimental de las estrategias didácticas. Para la gestión del aula se dispone de un repertorio de estrategias didácticas basada en los nuevos enfoques metodológicos de la educación actual, por ejemplo: estrategias interactivas, discusión con binas, técnica de trabajo cooperativo, de la rejilla, del cuchicheo, del interrogatorio y taller de producción de instrumentos didácticos.

Evaluación

Al inicio del curso por medio de un cuestionario para verificar los conocimientos que los maestros tienen respecto al tema propuesto, se prevé una producción individual, binaria y de pequeños grupos durante la gestión en el aula, acerca de los diversos procesos, estrategias y técnicas de carácter metodológico a nivel medio. Al final de cada sesión se realiza una evaluación a través de la participación activa de los equipos de trabajo por medio de exposiciones y al culminar el curso se dejará constancia de los conocimientos adquiridos.

Certificación

Asistir por lo menos al 80% de sesiones de clase para obtener la aprobación del curso.

Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

JAIME VICENTE VASQUEZ TITO

Cédula de Identidad: **0900584061**

Teléfono Convencional: **042436863**

Biografía

Máster en Física, especializado en Radiofísica, en Rusia estudió su pregrado y posgrado en la Universidad de la Amistad de los Pueblos Patricio Lumumba, en Moscú. Fue director del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE), quien hace 37 años forma parte de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (Espol), ingresó a la Espol en 1966, a estudiar ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones. Solo cursó la mitad del primer año porque tuvo la oportunidad de viajar becado a la ex Unión Soviética.

Formó parte de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE). Fue el primer presidente del Frente Unitario de Trabajadores del país (FUT). En aquel entonces los gremios sindicales, como la CTE, recibieron becas para estudiar en Rusia". En el Instituto Tecnológico de Monterrey México (1981), obtuvo el título de instructor en microenseñanza, objetivos específicos de aprendizaje y evaluación la misma consiste en enseñarles a los maestros las habilidades y los métodos.

Experiencia.

Fue director del Instituto de Ciencias Físicas y vicerrector de Asuntos Estudiantiles y Bienestar. CISE-ESPOL, en 1990. En 2003 asumió la dirección del CISE, que es una unidad de apoyo del vicerrectorado general. Al mando del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos ha desarrollado programas como la capacitación docente a través de talleres pedagógicos, dirigidos a docentes, estudiantes y trabajadores. Sus proyectos estrella son el Censo Académico en Línea (Cenacad) y la plataforma multimedia, que su equipo desarrolló junto al personal del Centro de Lenguas Extranjeras (Celex), para estudiar Inglés Básico. El Cenacad es una plataforma que desde 2005 permite a los estudiantes evaluar a sus profesores. En base a esos comentarios deciden las temáticas de los cursos de capacitación.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio "Técnico de Lomas de Sargentillo", de la provincia del Guayas, ciudad Lomas de Sargentillo, período 2012-2013", se tiene las siguientes inferencias:

El bachillerato que se oferta a los alumnos es de carácter técnico agropecuario, brindando una formación integral en dicha área, pero se carece de otras especialidades.

El nivel formativo de los docentes, es de tercer nivel, que representan al 80%, es decir cumplen con las expectativas actuales de contar con profesionales idóneos, para impartir la docencia. El porcentaje restante lo completan profesionales con títulos de diplomado, ingenieros y tecnólogos.

Docentes que carecen de una constantemente innovación pedagógica para mejorar su estilo de enseñanza, que permitan apropiarse de la didáctica del saber, a través del dominio de estrategias metodológicas adecuadas para una buena operatividad de la clase.

Docentes con pocas oportunidades de capacitación, y limitaciones por factores como: tiempo, económicos y personales, que no les permiten tener predisposición adecuada para capacitarse por cuenta propia, concluyendo que en lo referente a las actualizaciones, no están a la vanguardia de los procesos educativos actuales.

La poca capacitación la han realizado por necesidad profesional y con intervalos de tiempo muy largo entre una capacitación y otra con auspicio del gobierno, y sola está relacionada con la pedagogía, por cuanto dicho tema les ha ayudado en parte a tener un desempeño regular dentro del aula.

Los docentes de la institución muestran un reducido empleo de métodos y técnicas pedagógicas en sus clases diarias, lo que repercute en el desarrollo del inter aprendizaje entre estudiante y docente.

Carencia de una política organizativa en la institución, que permita conocer y desarrollar programas de mejoramiento continuo para el personal docente y administrativo

RECOMENDACIONES.

Conocer los mecanismos de oferta por parte del ministerio acerca del Bachillerato Técnico, a través de las autoridades y docentes de la institución y ofrecer nuevas especializaciones de bachillerato para ser implementadas y que vayan de acuerdo al nuevo modelo educativo de nuestro país.

Tener una adecuada oferta de capacitación por parte del Ministerio de Educación, para desempeñar mejor la labor docente.

Que las autoridades den facilidades para realizar cursos de formación académica de cuarto nivel para beneficio de los docentes, estudiantes y de institución.

Que se implementen programas en la institución para que los docentes puedan capacitarse, no solamente con los programas del gobierno, sino también de los cursos que sector privado imparte.

Tener una adecuada planificación docente, acorde a las necesidades de la institución que coadyuven al mejoramiento del proceso académico de los alumnos.

Las capacitaciones vayan dirigida al perfeccionamiento pedagógico y técnico de los docentes, para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas produciendo resultados de calidad y calidez, que a su vez permita prevenir y solucionar anticipadamente potenciales problemas dentro de su contexto educativo y personal.

Acoger la propuesta de curso de capacitación metodológica, para generar modificaciones en la labor educativa de cada docente, y se adecue al maestro al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos por los programas educativos.

Concienciar al personal docente de la institución para acoger la capacitación continua como herramienta que va a permitir la innovación pedagógica y el mejoramiento profesional de cada docente sin distingo de edad ni sexo.

BIBLIOGRAFIA

- Altbach, G., Philip, L., Reisberg, L., Rumbley L, E. (2009), Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. Informe presentado para la Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO, París.
- Antúnez, S., (2000). La acción directiva en las instituciones escolares. Análisis y propuestas. Barcelona: ICE-Horsori, colección Cuadernos de Educación 2000, p. 28
- Balán, J., García de Fanelli, A. (1997), "El sector privado de la educación superior",
- Bravo, D., Contreras, D, (2000). Competencias y destrezas básicas de la población adulta. Chile. Resumen ejecutivo. Departamento de Economía: Universidad de Chile.
- Brennan, J., (1998), "Panorama general del aseguramiento de la calidad",
- Cisé, Espol. (2009). Micro enseñanza, en el Aula
- Del Castillo, G. (2004), "El impacto de la evaluación externa en dos instituciones de educación superior en México: Perfiles Latinoamericanos, núm. 25, diciembre, pp. 115-148.
- González, R., & González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades, Revista Iberoamericana de Educación, No. ,43/6, pp. 1-14
- González, M., & Raposo, M. (2008). Necesidades formativas del profesorado universitario en el contexto de la convergencia Europea. Revista de Investigación Educativa, Vol. 26 (2), pp. 285-306.
- Grupo Santillana (2009), Cursos para docentes, mapas mentales.
- Lafuorcade, P. (1996). Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior. Buenos Aires, Argentina.
- Martínez, Buxarrais y Esteban (2002), Zabalza (2003), Esteban (2004)

- Monereo, Pastor, Pozo y Postigo, Jornadas de estudio sobre Estrategias de Aprendizaje, 1991, 1993, 1993.
- Morín Edgar, (2006), Educar en la era planetaria, El método. Gedisa, Barcelona p. 17s.
- Martín, E., & Álvarez, N. (2010). La formación y el desarrollo profesional de los docentes. Instituto de evaluación y asesoramiento educativo (FUHEM)
- Milos y otros (2001). Una metodología para el desarrollo de competencias básicas en procesos de formación laboral para jóvenes de escasos recursos. Ponencia presentada en Seminario IPE-UNESCO. Uruguay.
- Mineduc. (2002). Demanda de actualización pedagógica y formación inicial de docentes técnicos. Santiago, Chile. Documento. Revisado en abril de 2013 www.chilecalifica.cl/prc/n-0-demanda.doc.
- Navío. (2005). Las competencias profesionales del formador. Barcelona: EUB. España.
- Portilla, A., (2002). La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Postic, M. (1978) Observación y formación de los profesores. Morata. Madrid. Registro Oficial N° 417. (31 de marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.
- R. Kent (comp. 1998), Los temas críticos de la educación superior en América Latina en los años noventa. Estudios comparativos, México, Flacso Chile/Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Sandoval, L., Camargo, M., Vergara, M., Quiroga, A., & Halima, F., (2008). Necesidades de formación de docentes en un estudio de instituciones educativas colombianas. Red de revistas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (REDALYC). Vol. 11. Págs. 11-48.
- Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.

- Stufflebeam, D., & Shikflied, A. (1995). Evaluación sistemática. Paidós. España.
- S. Malo y A. Velásquez Jiménez. La calidad de la educación superior en México, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 13-30.
- Tylor, S. J., & Bogdan R. (1994). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós. España.
- Tomás, M., Armengol, C., & Feixas, M. (1999). Estudio de los ámbitos del cambio de cultura en la docencia universitaria; III Congreso de Innovación Educativa. Innovación en la Universidad. Universidad Santiago de Compostela.
- Tunning. (2002). Armonización de estructuras educativas en Europa. Bruselas. Bélgica.
- Wilson, J.D. (1992). ¿Cómo valorar la calidad de la enseñanza? Paidós. Barcelona.
- Whitty, Geoff. (2000) Teoría social y política educativa. Ensayos de sociología y política de la educación. Pomares-corredor. Valencia, España.
- Zabalza, M.A., & Alberte, J.R. (coord.) (1991) Educación especial y formación de profesores. Dpt. DOE. Universidad de Santiago.
- Zabalza, M.A. 1997). Diseño y desarrollo curricular. Madrid. Narcea.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

A Textos

- Arancibia, V., Herrera y Strasser: (2000). Manual de Psicología Educativa , sexta edición ampliada. Universidad Católica de Chile, Santiago.
- Flores, P. (2008). El Docente Coach. Tecnológico Protec. Editorial Instituto de Educación Emocional Chile. Quito.
- Gvirtz, S. y Palamidessi, M. (2006). El ABC de la tarea docente: curriculum y enseñanza. Aique, Buenos Aires.
- Tobón, S (2006). Formación Basada en Competencias. Ecoe Ediciones, Bogotá.

ANEXOS

Loja, diciembre de 2012

Ing.
Washington Lafebré
**RECTOR DEL COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO
LOMAS DE SARGENTILLO**
En su despacho.

De mi consideración:

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

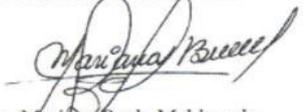
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA


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



FORMATO DE CALIFICACIONES

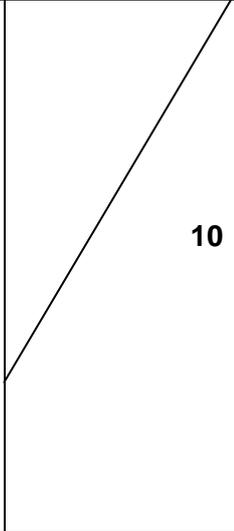
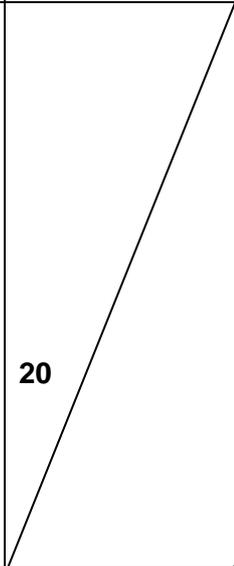
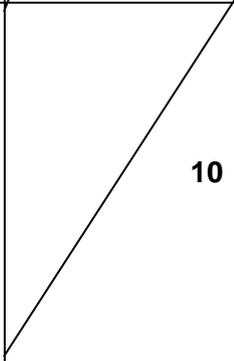
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

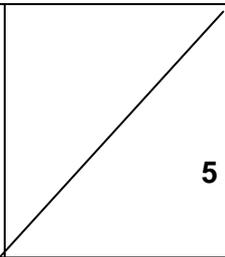
Apellidos y nombres: Merchán Alvarado Irma Yisela

TEMA DE INVESTIGACIÓN: "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio "Técnico de Lomas de Sargentillo", de la provincia del Guayas, cantón Lomas de Sargentillo, período 2012-2013".

ASPECTO A EVALUAR	PUNTAJE
Páginas preliminares: Portada, certificación del director, autoría, cesión de derechos, agradecimiento, dedicatoria, índice de cuadros y apéndices, índice de contenidos, resumen (abstract)	2
1. INTRODUCCIÓN: Descripción, antecedentes, justificación, factibilidad, objetivos (logro), curso de formación (panorama general)	3
2. MARCO TEÓRICO: Temas investigados: <ul style="list-style-type: none">• Necesidades de formación, Análisis organizacional, análisis de la persona, análisis de la tarea educativa (2 puntos)• Profundidad de contenidos considerados (2 puntos)• Citas y pertinencia de las referencias bibliográficas por cada tema (4 puntos)• Síntesis /análisis de la información (4 puntos)• Utilización de normas APA en su estructura (4 puntos)• Aporte del investigador (4 puntos)	20

<p>3 METODOLOGIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto (1 punto) • Participantes (1 punto) • Diseño y métodos de investigación (2 puntos) • Técnicas e instrumentos de investigación (2 puntos) • Recursos (2 puntos) • Procedimientos (2 puntos) 	 <p>10</p>
<p>7 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de formación (2 puntos) • Análisis de la formación:(4 puntos) <ul style="list-style-type: none"> ○ La persona en el contexto formativo. ○ La organización y la formación. ○ La tarea educativa. • Los cursos de formación (2 puntos) • Inclusión de análisis, comparación, tablas estadísticas, inclusión de fuentes/estadísticas (10 puntos) • Estructura de tablas y gráficos, escritos/citados correctamente (2 puntos) 	 <p>20</p>
<p>1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones (2 puntos) • Recomendaciones (2 puntos) • Pertinencia de las conclusiones y recomendaciones (4 puntos) • Relación con los objetivos y aspectos relevantes de la investigación (2 puntos) 	 <p>10</p>

<p>2. DISEÑO DEL CURSO DE FORMACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia de la propuesta, considerando las dificultades encontradas y de acuerdo a los resultados obtenidos.(5 puntos) • Tema del Curso (1 punto) • Modalidad de estudios (1 punto) • Objetivos (2 puntos) • Dirigido a:(0,5 puntos) <ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel formativo de los destinatarios. ○ Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios • Descripción del Curso (5 puntos) <ul style="list-style-type: none"> ○ Contenidos del Curso ○ Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso ○ Metodología ○ Evaluación • Duración del curso (0,5 puntos) • Cronograma de actividades a desarrollarse(2 puntos) • Costos del curso (0,5 puntos) • Certificación (0,5 puntos) • Bibliografía (2 puntos) 	20
<p>3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escritura correcta de fuentes consultadas atendiendo a las normas APA. • Referencia de todos los autores (fuentes de consulta directas) expuestos en el informe escrito. 	5
<p>4. ANEXOS</p> <p>Autorización, fotografías, cuestionarios, otros.</p>	5

CUESTIONES DE ORDEN GENERAL: Estructura general del informe, sintáctica, semántica y pragmática en la estructuración de párrafos.	 5
TOTAL 100	

OBSERVACIONES:-----

f.....

f.....

DIRECTOR DE TESIS

ESTUDIANTE



RECTOR DEL COLEGIO



ENCUESTA







PERSONAL DOCENTE

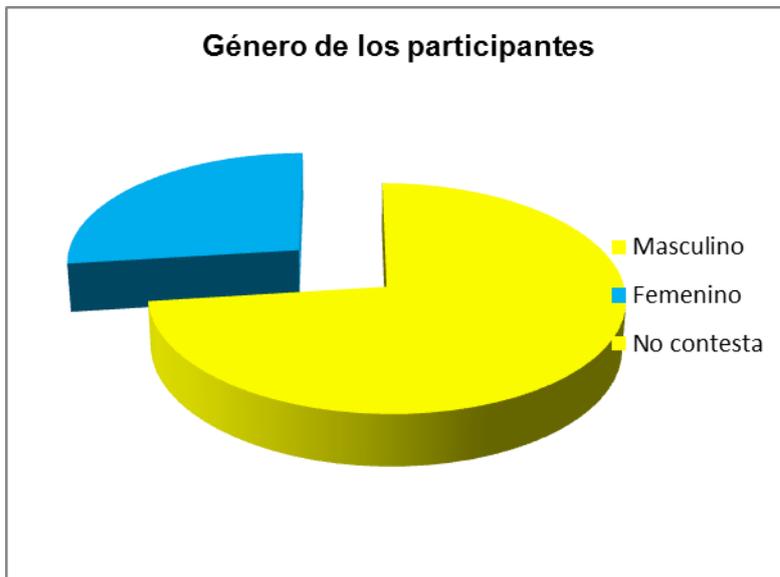


JARDÍN CREADO POR LOS ALUMNOS

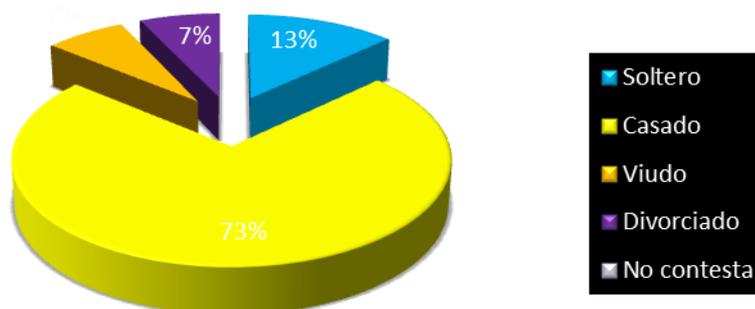




Gráfica 1
Tabla 4



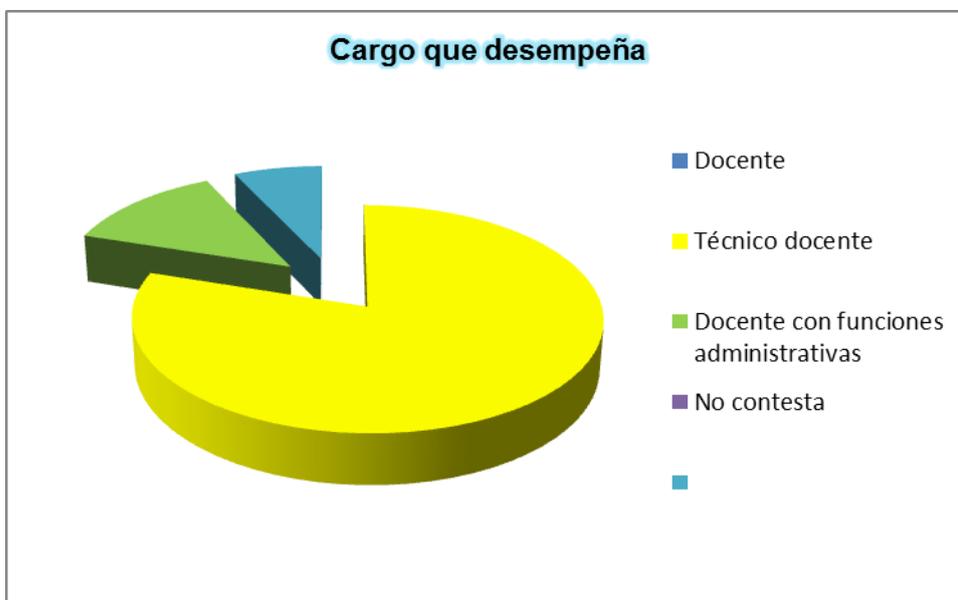
Gráfica 2
Tabla 5



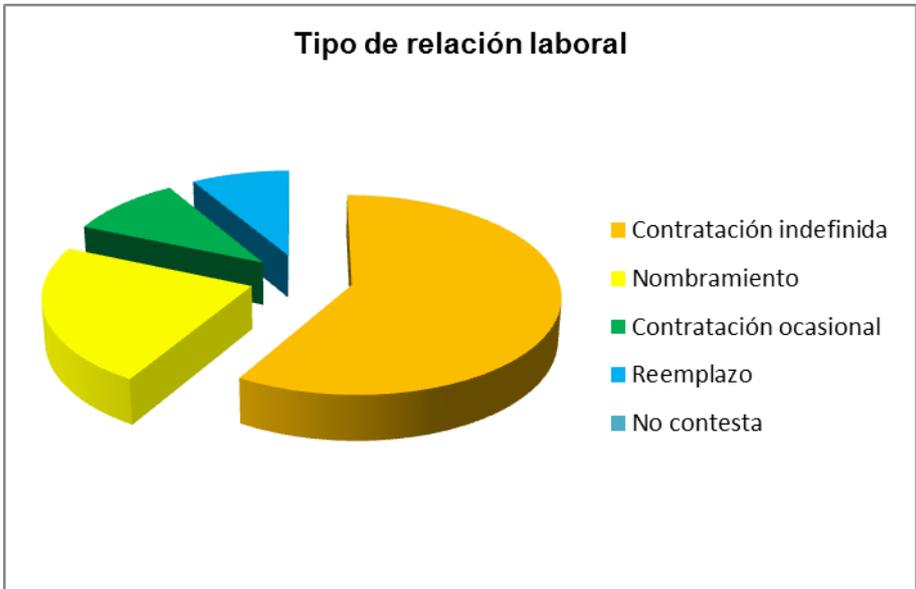
Gráfica 3
Tabla 6



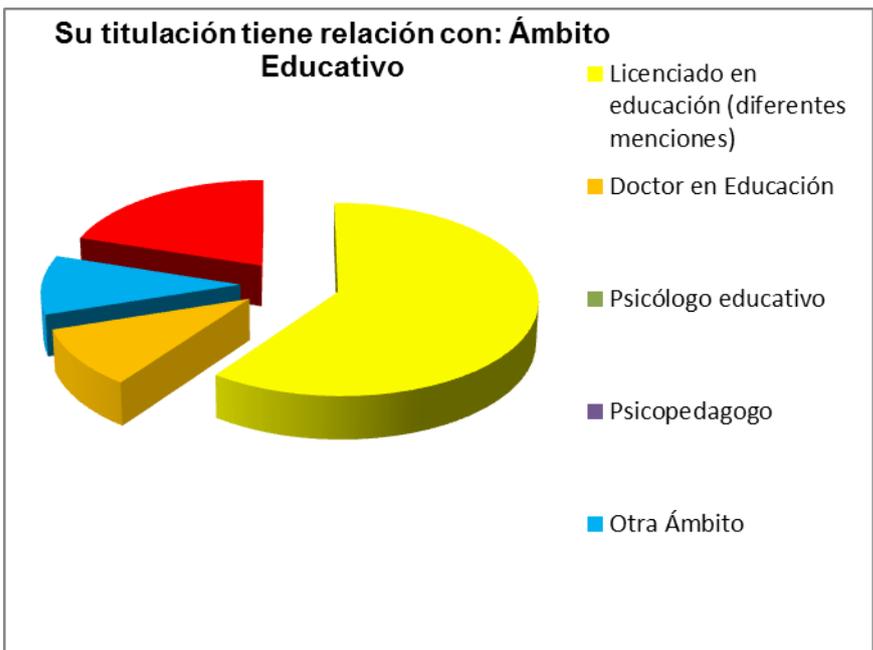
Gráfica 4
Tabla 7



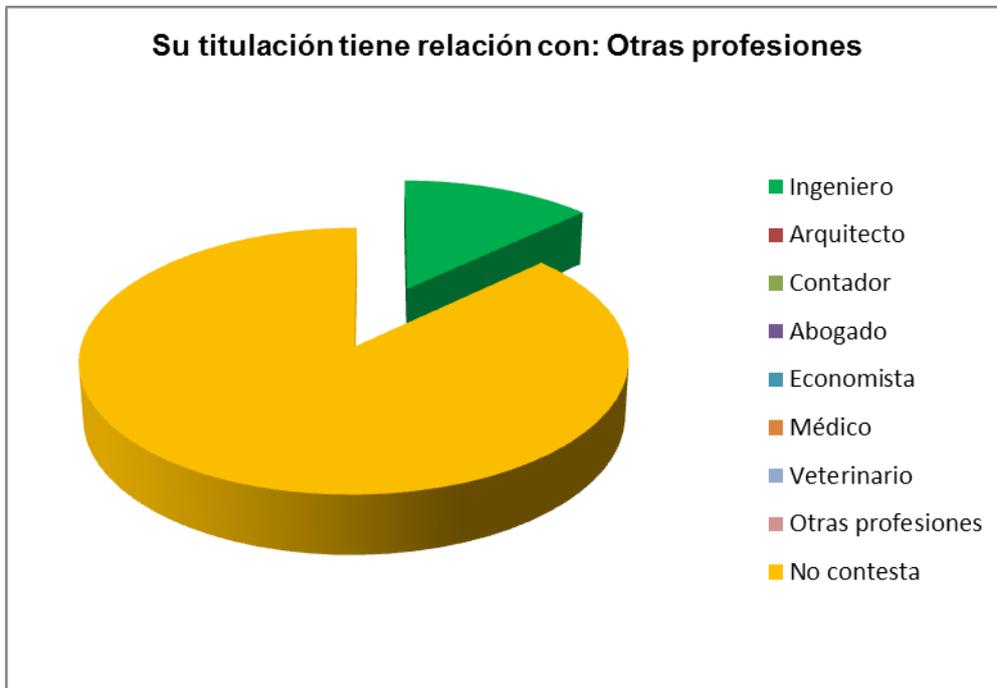
Gráfica 5
Tabla 8



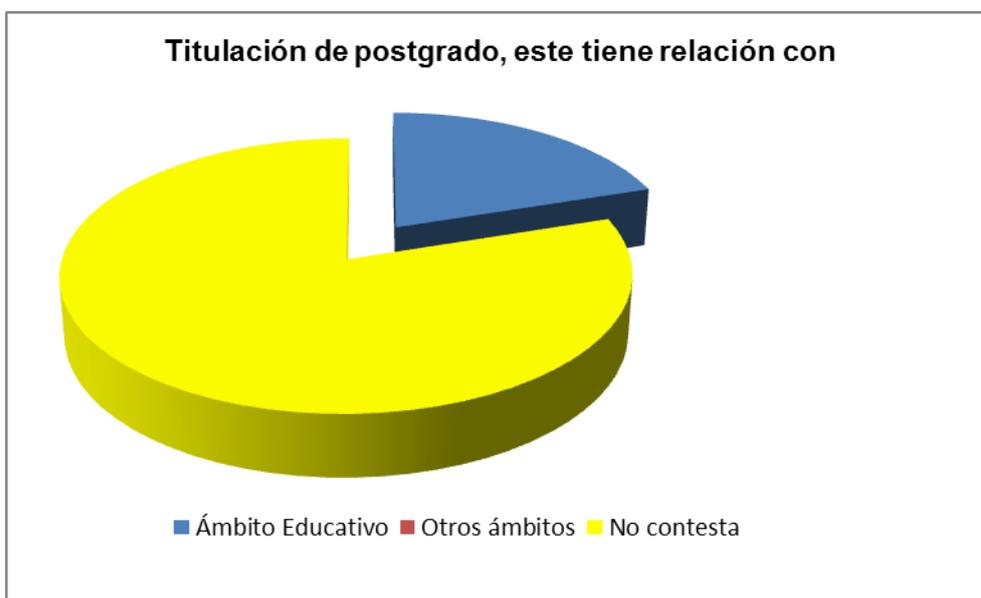
Gráfica 6
Tabla 11



Gráfica 7
Tabla 12



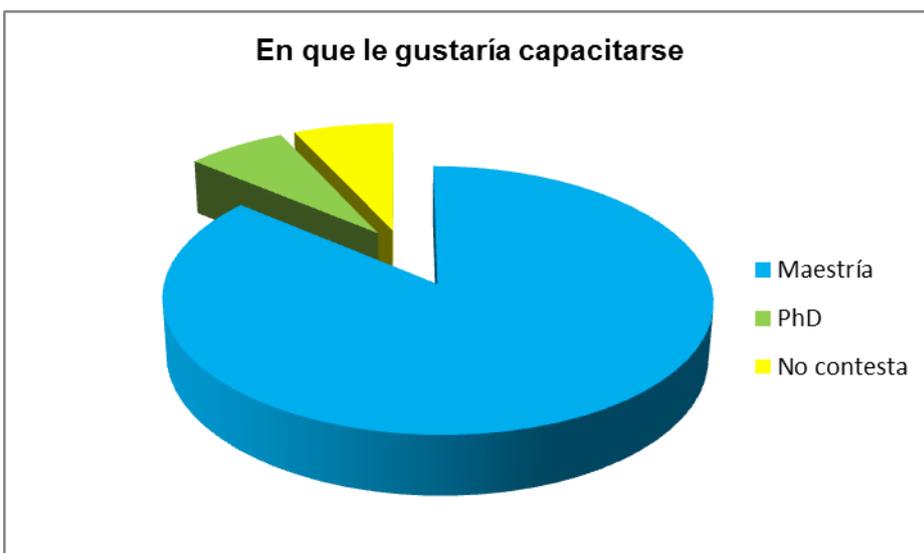
Gráfica 8
Tabla 13



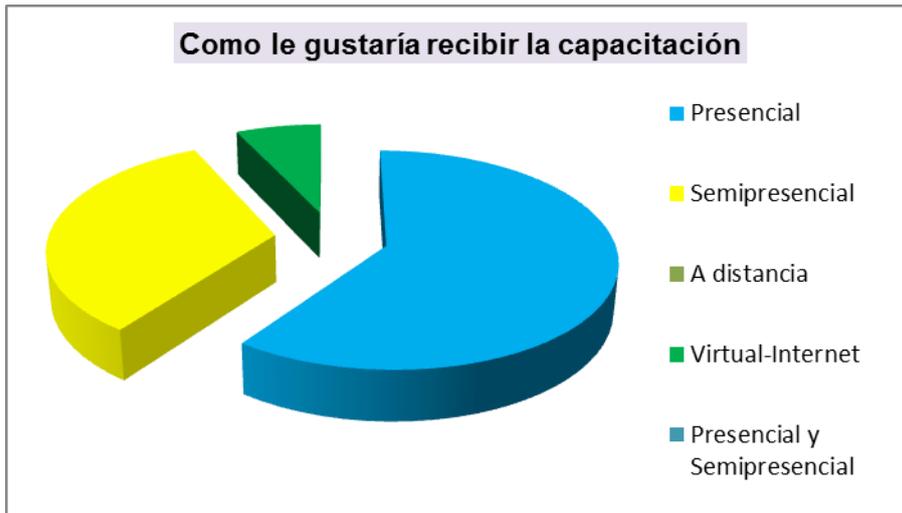
Gráfica 9
Tabla 14



Gráfica 10
Tabla 15



Gráfica 11
Tabla 16



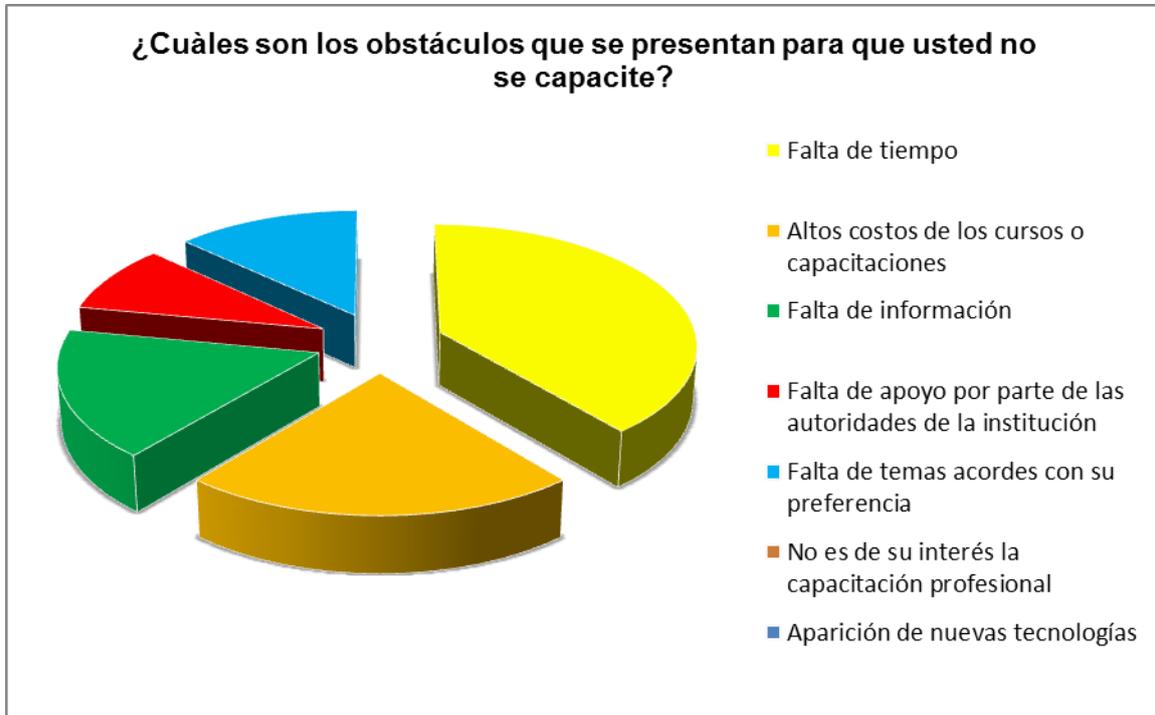
Gráfica 12
Tabla 17



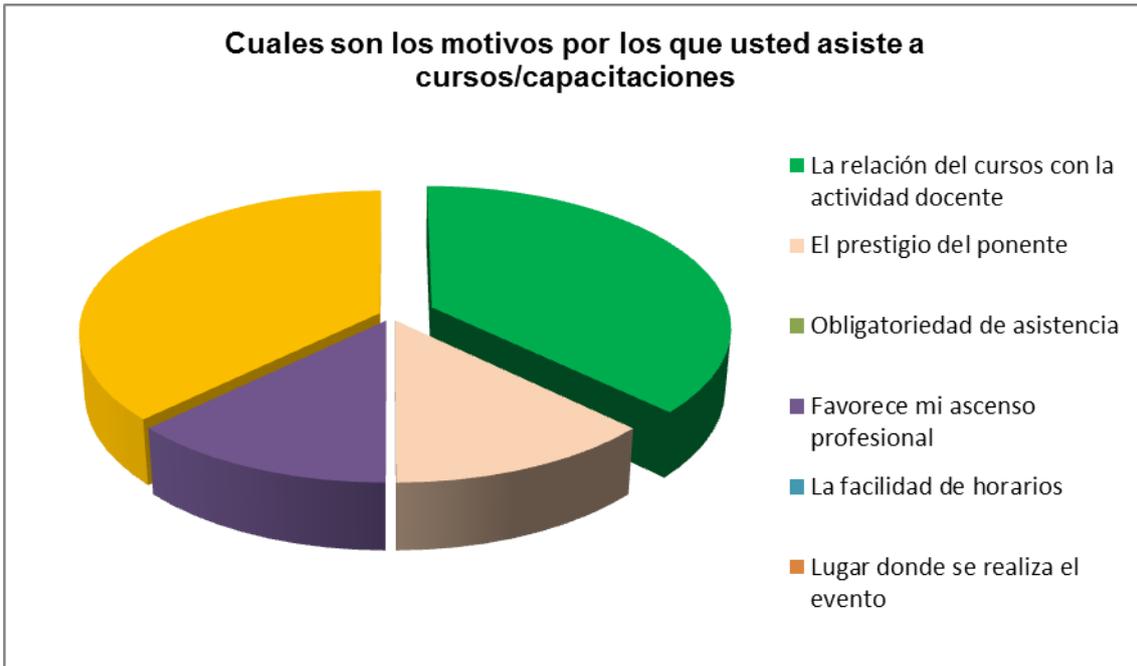
Gráfica 13
Tabla 19



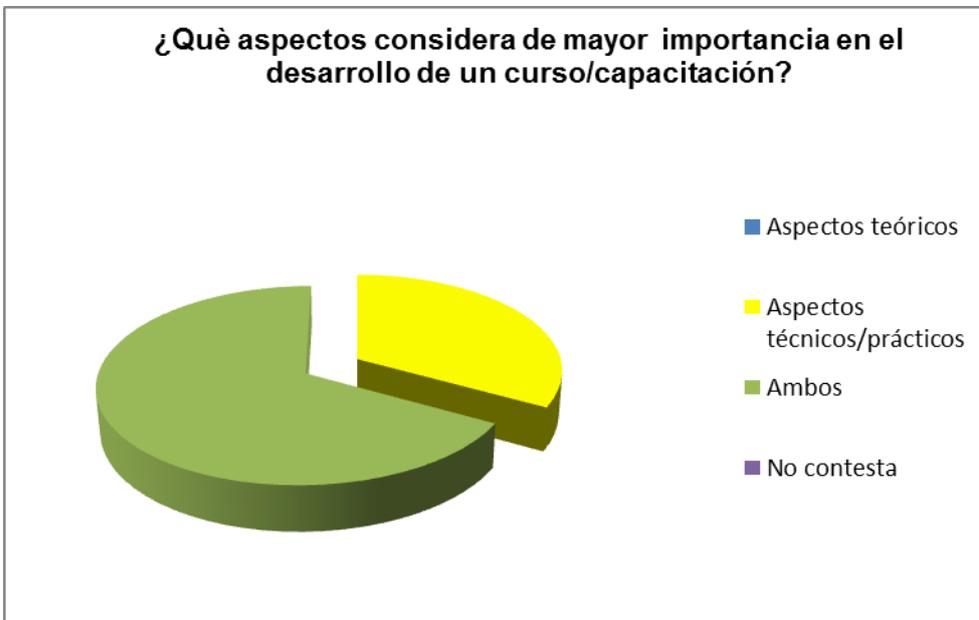
Gráfica 14
Tabla 20



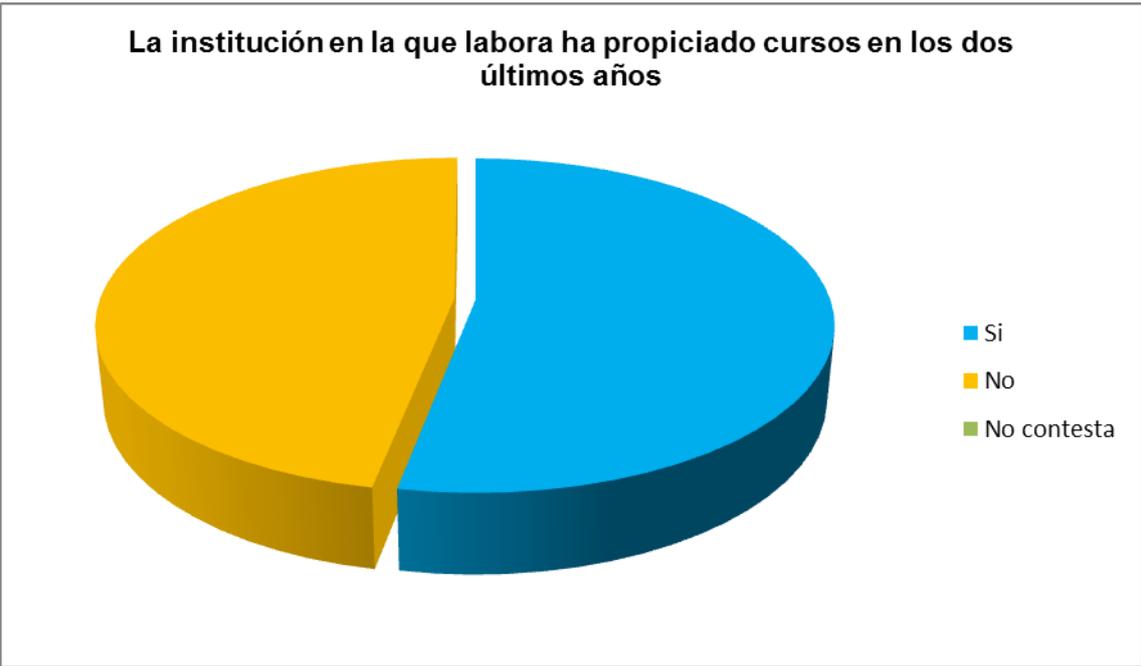
Gráfica 15
Tabla 21



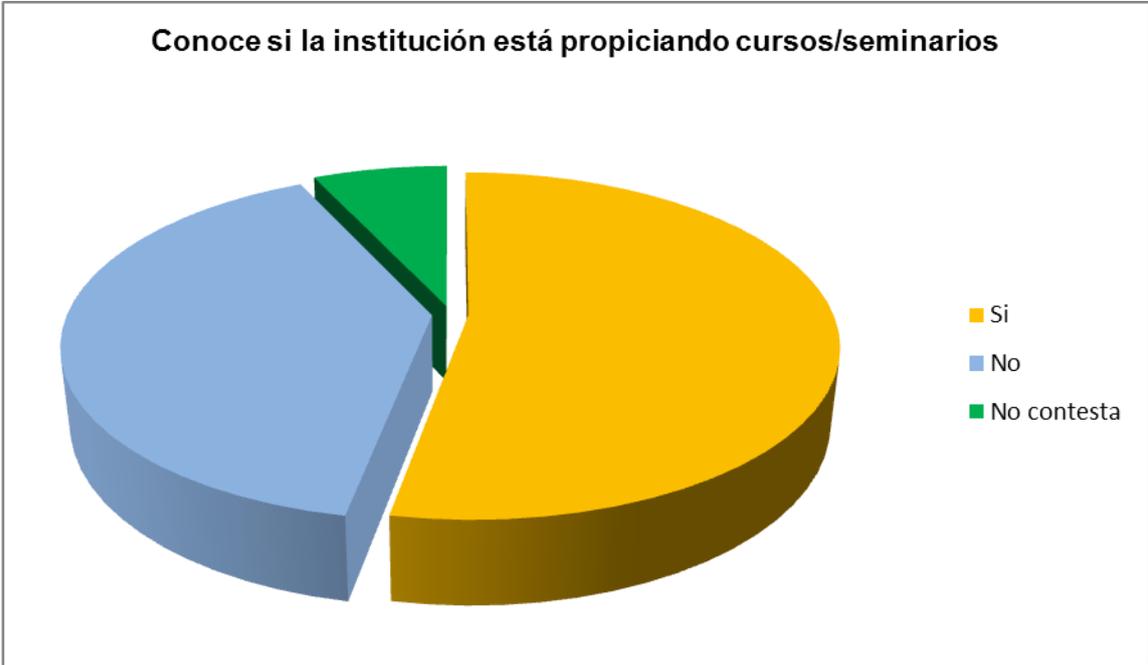
Gráfica 16
Tabla 23



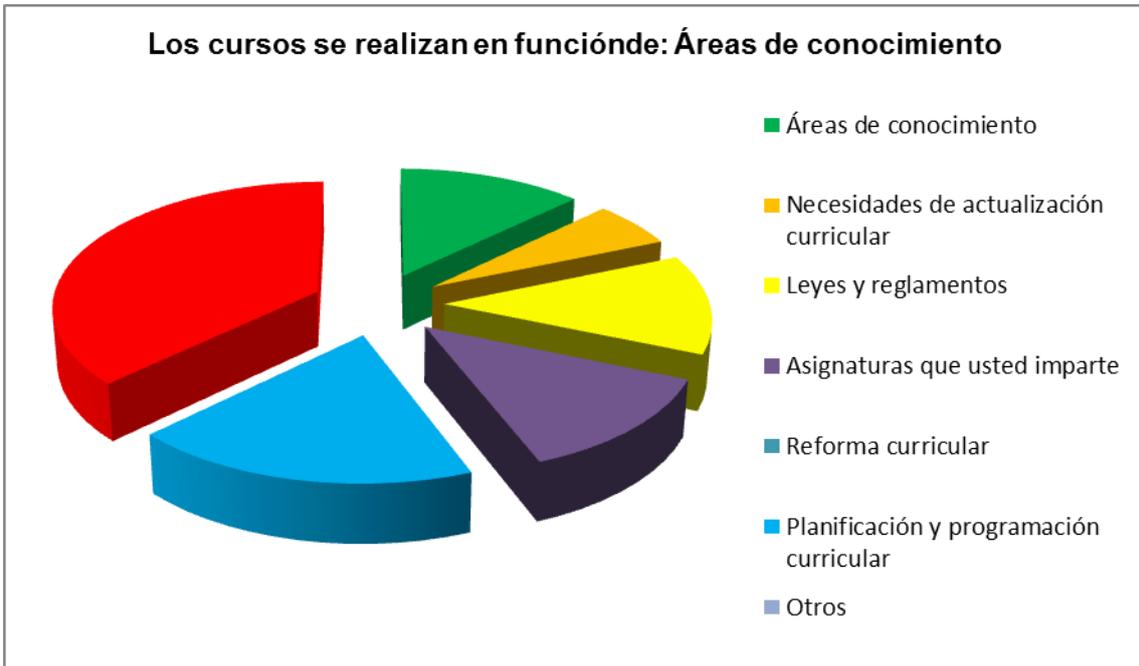
Gráfica 17
Tabla 24



Gráfica 18
Tabla 25



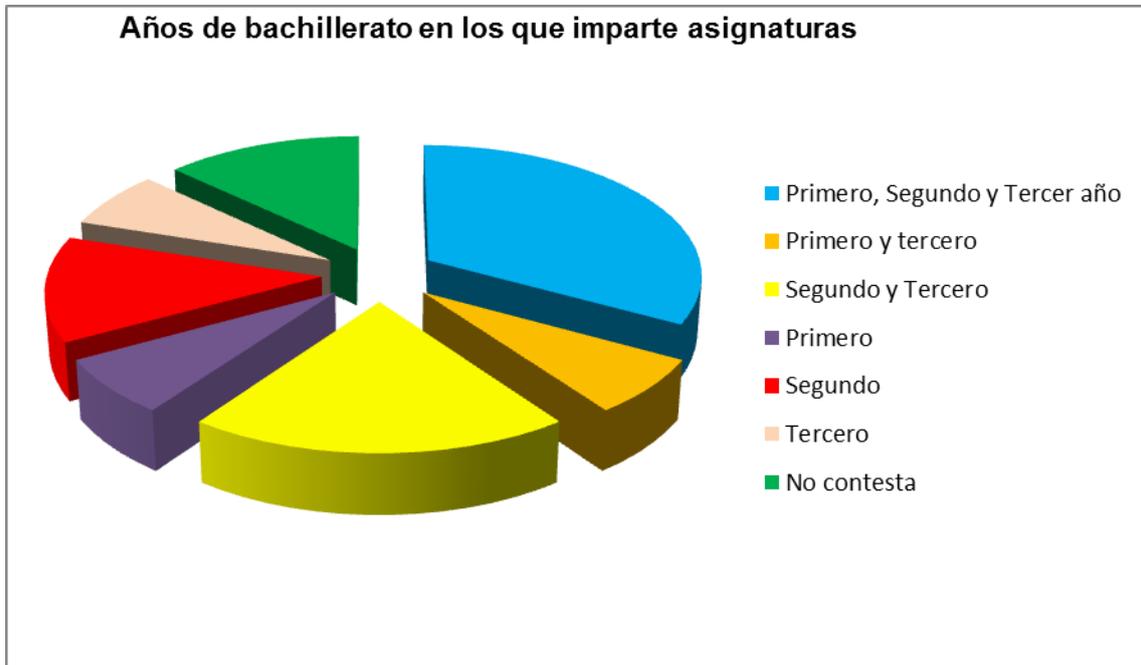
Gráfica 19
Tabla 26



Gráfica 20
Tabla 27

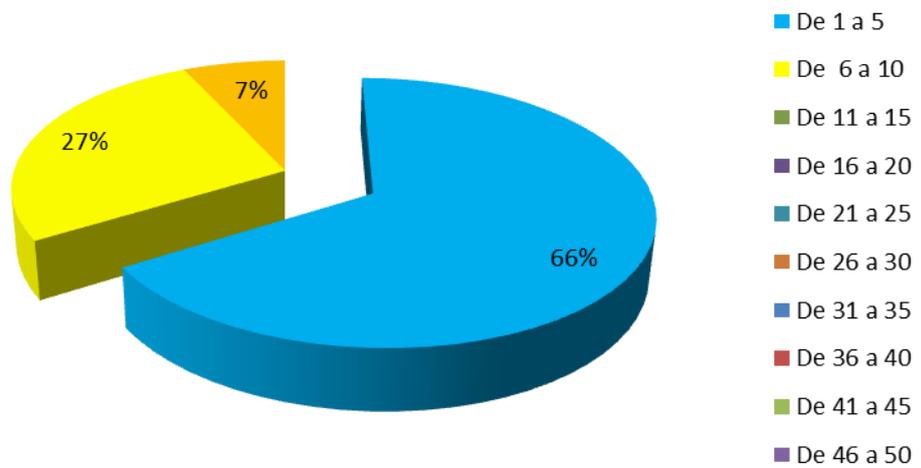


Gráfica 21
Tabla 29



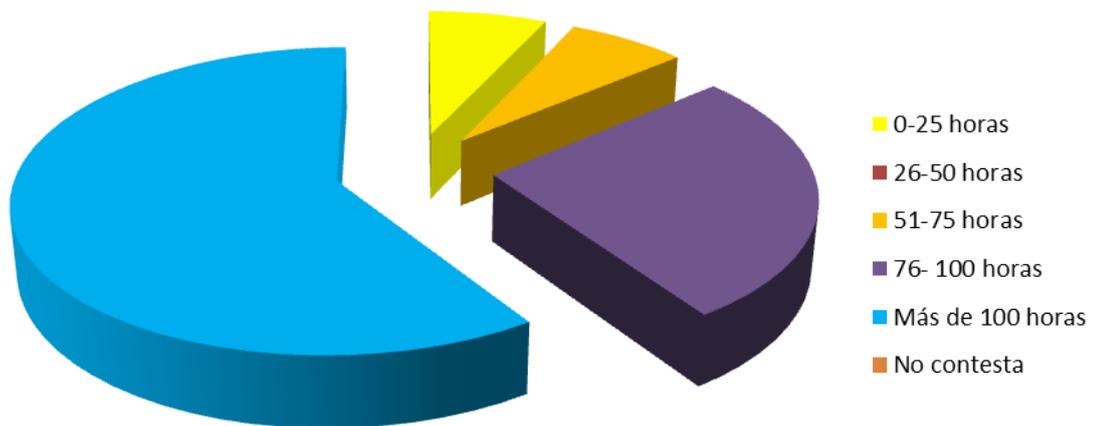
Gráfica 22
Tabla 30

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años



Gráfica 23
Tabla 31

Totalización en horas



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:	4 años					

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ Metodología
- ✓ Pedagogía

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otras, especifique: <i>Plan de Mejora, estructura y desarrollo Plan de Convivencia.</i>			7

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					X
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)				X	
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					X
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato				X	
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)				X	
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa		X			
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa				X	