



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
Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”, de la provincia de Guayas,
ciudad de Guayaquil, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Ponguillo Quinde, Norma Elizabeth

DIRECTOR: Ontaneda Jiménez, Edgar Manuel, Mg.

**CENTRO REGIONAL GUAYAQUIL
2014**

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Ontaneda Jiménez Edgar Manuel

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara", de la provincia de Guayas, de la ciudad de Guayaquil, periodo académico 2012 – 2013, realizado por Ponguillo Quinde Norma Elizabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Ponguillo Quinde Norma Elizabeth, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”, de la provincia de Guayas, de la ciudad de Guayaquil, periodo académico 2012 – 2013, de la Titulación de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Ontaneda Jiménez Edgar Manuel director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autora: Ponguillo Quinde Norma Elizabeth

Cédula: 0913066122

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico este trabajo a mis queridos hijos: Kevin y Oliver , motivo de existencia y profesionalismo, por darme el impulso de continuar y seguir en la búsqueda de la auto superación, realización y emprendimiento de alcanzar las metas fijadas y ayudar a la transformación de esta sociedad que requiere de verdaderos profesionales, capaces de forjar un mañana próspero y fortalecido de valores que orienten hacia un porvenir de éxitos .

Norma

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, ser omnipotente, omnisciente y sublime que ha iluminado mi pensamiento, otorgando el potencial cognitivo y las fuerzas necesarias para cumplir con todas los trabajos emprendidos, durante estos dos años de estudio, permitiendo culminar con éxito en la maestría de Gerencia y Liderazgo Educativa.

A la Universidad Técnica Particular de Loja y su invaluable equipo de docentes que han dirigido de manera eficiente las actividades curriculares en cada uno de los módulos durante estos cuatro ciclos de trayectoria académica, permitiendo elevar el nivel intelectual y concienciar sobre necesidad de formación y profesionalización para lograr la transformación educativa tan anhelada.

De igual manera al Lcdo. Lautaro Ayala Quinde, rector del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara", quien brindó apertura, para que la investigación se realice en esta prestigiosa institución del suburbio porteño e impulsar el logro de la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje. También a los estimados colegas, eje fundamental del presente proyecto que gracias a su colaboración desinteresada otorgaron la oportunidad de indagar sobre las verdaderas necesidades formativas existentes en el bachillerato de esta localidad.

A mis padres, que han guiado por el sendero de la vida en el área socio - humanística; de igual modo a mi esposo Sr. Estuardo Chancay por su comprensión y apoyo, en general mi familia razón de superación y progreso, que inspiró a no rendirme en aquellos momentos difíciles presentados durante la carrera.

Al excelentísimo Mg. Edgar Manuel Ontaneda Jiménez, director del trabajo de fin de Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativa, que con su experiencia en el ámbito educativo y su preparación académica de alto nivel permitió una orientación acertada y cumplir con los propósitos planteados en la presente tesis.

Norma



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Págs.

APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	5
1.1.5 Modelos de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D´Hainaut, De Cox y Deductivo	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación	8
1.2.1 Análisis organizacional	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	10
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	11
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	12
1.2.1.4 Liderazgo educativo (Tipos).....	13
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (Características, demandas de organización regulación	14
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI- Plan Decenal.....	16
1.2.2 Análisis de la persona	19
1.2.2.1 Formación profesional	20
1.2.2.1.1 Formación Inicial.....	21
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	22
1.2.2.1.3 Formación técnica	23
1.2.2.2 Formación continua	24
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	25
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	26
1.2.2.5 Características de un buen docente	27
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	28
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo	29
1.2.2.8 La Tecnología de la Información y Comunicación	30
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	31
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	32
1.2.3.2 La función del docente	33
1.2.3.3 La función del entorno familiar	34
1.2.3.4 La función del estudiante	35
1.2.3.5 ¿Cómo enseñar y como aprender?	36
1.3 Cursos de Formación.....	37
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	37
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	38

1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	39
1.3.4	Importancia en la formación profesional ambiente de la docencia.....	40
CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA.....		41
2.1	Contexto.....	42
2.2	Participantes	46
2.3	Diseño y métodos de investigación	53
2.3.1	Diseño de investigación	53
2.3.2	Métodos de investigación	54
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	57
2.4.1	Técnicas de investigación	57
2.4.2	Instrumentos de investigación	58
2.5	Recursos.....	58
2.5.1	Talento Humano	59
2.5.2	Materiales	59
2.5.3	Económicos	59
2.6	Procedimiento	60
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		61
3.1	Necesidades formativas	62
3.2	Análisis de la formación	76
3.2.1	La persona en el contexto formativo	77
3.2.2	La organización y la formación	79
3.2.3	La tarea educativa	85
3.3	Los cursos de formación	90
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN		97
4.1	Tema: La Planificación: Clave para una verdadera práctica pedagógica	97
4.2	Modalidad de estudios	97
4.3	Objetivos	97
4.3.1	Objetivos generales	97
4.3.2	Objetivos específicos	97
4.4	Destinatarios	97
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios	97
4.4.2	Requisitos que deben poseer los destinatarios	97
4.5	Descripción	98
4.5.1	Contenido del curso	98
4.5.2	Metodología	102
4.5.3	Evaluación	103
4.6	Duración del curso	103
4.7	Cronograma de actividades	104
4.8	Costo del curso.....	111
4.9	Certificación.....	111
4.10	Bibliografía del curso	111
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		113
BIBLIOGRAFÍA.....		115
Anexo 1 Autorización de la institución educativa		120
Anexo 2 Modelo de Cuestionario aplicado.....		121
Anexo 3 Organigrama de la institución investigada		125
Anexo 4 Curriculum vitae del tutor del Curso de Formación.....		126

Anexo 5 Fotografías128
Anexo 6 Síntesis del contenido de Curso de Formación.....130

RESUMEN

El proyecto: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”, de la provincia de Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012 – 2013”; surge por la desactualización en los lineamientos actuales, que no ofrecen una educación de calidad, por los déficits en el aprendizaje de los estudiantes, debido a la escasa aplicación de metodologías y formación inicial desarticulada entre la teoría y la práctica. Con el cuestionario aplicado a 40 docentes, se diagnosticó la ausencia de un diseño curricular acorde con los requerimientos, en tal virtud se propone el curso: la planificación, clave para una verdadera práctica pedagógica, que ayudará al grupo de catedráticos, mejorar su trabajo en el aula, a pesar de contar con 77.50% de Licenciados, se comprueba que la formación es un proceso permanente en la vida profesional, por el avance acelerado de la ciencia y la tecnología, con la capacitación se logrará un desempeño en la praxis con eficiencia y calidad a través de técnicas innovadoras y la adquisición de competencias necesarias para el logro de los estándares educativos del país.

PALABRAS CLAVES

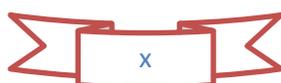
Formación, diagnóstico, planificación, competencias

ABSTRACT

The project training needs school teachers technical college tax " Joaquín Gallegos Lara " in the province of Guayas, Guayaquil, period 2012 - 2013 " , arises from the downgrade in the current guidelines , which do not offer an education quality by deficits in student learning due to poor implementation of basic training methodologies and disjointed between theory and practice. With the questionnaire administered to 40 teachers , the lack of a consistent curriculum was diagnosed with the requirements in this proposed course under : planning, key to real pedagogical practice , which will help the group of professors, improve their work in classroom , despite having 77.50 % of graduates, it is found that training is an ongoing process in the workplace, by the rapid progress of science and technology, with training performance in practice be achieved efficiently and quality through innovative techniques and the acquisition of skills necessary for achieving the educational standards of the country.

KEYWORDS

Training, diagnosis, planning, skills



INTRODUCCIÓN

El tema planteado consiste en el estudio de las “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, para lo cual se seleccionó al Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”, de la provincia de Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012 – 2013, para realizar un análisis de los verdaderos requerimientos del magisterio. El trabajo está estructurado en cuatro capítulos, que brindan una amplia y completa información de la problemática.

El capítulo I MARCO TEÓRICO, cuenta con la fundamentación sustentada en una investigación bibliográfica, sobre conceptualizaciones sobre tipos, modelos, análisis de formación y los cursos de mejoramiento, además del aspecto legal que incluye el nivel. En el segundo apartado, METODOLOGÍA permite conocer el detalle del proceso efectuado durante la investigación de campo que incluye: contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentación utilizada y los recursos como: talento humano, materiales y económicos. En el DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS, se encuentran las tablas estadísticas con el porcentaje obtenido del cuestionario aplicado distribuidos en: Necesidades Formativas, el análisis de la formación subdividido en la persona en el contexto educativo, la organización, la instrucción, la tarea educativa y por último los cursos de capacitación. Y en el cuarto capítulo, el CURSO DE FORMACION, como solución a la problemática detectada.

Porque, aún pervivencian modelos pedagógicos desgastados, rutinización en el aula, estrategias obsoletas y practicas pedagógicas expositivas, que no van al mismo ritmo de la ciencia y tecnología entre otras debilidades detectadas en evaluaciones y debido a los cambios en la estructura legal y curricular han despertado el interés en descubrir las verdaderas debilidades de la educación ecuatoriana, debido a las demandas de una sociedad que requiere mejorar la calidad educativa y brindar al país estudiantes verdaderamente preparados con el desarrollo de destrezas de desempeño, por lo que es indispensable la actualización profesional docente y se asuma como un reto dentro del marco de transformación social del siglo XXI, donde los maestros sean competentes en su gestión pedagógica y atiendan las necesidades de los estudiantes para que sean capaces de desenvolverse en el ámbito laboral y social.

Todo en cumplimiento a lo planificado, donde en un 80% se analizan las necesidades formativas de los docentes de Bachillerato; además la fundamentación teórica realizada en un 95% a través de la búsqueda de fuentes bibliográficas fidedignas, que permitieron nutrirse de vastos conocimientos. También, en un 75% se diagnosticó y evaluó las necesidades formativas de los docentes del Colegio Gallegos Lara, ya que existen dos secciones de

Bachillerato y se consideró la jornada matutina. En un 100% se logró el diseño del curso formativo, el mismo que incluye las temáticas necesarias para elevar el nivel de profesionalización.

Gracias, a la oportuna colaboración de directivos y docentes que coadyuvaron, para continuar el proceso de transformación en la educación, a pesar que inicialmente hubo resistencia porque aludían el hecho que era una investigación estatal; pero con diálogos y la oportuna aclaración del rectorese tornó en un ambiente colaborativo, los mismos que ofrecieron una información veraz, según los elementos solicitados en el documento.

Para dar efecto al trabajo se utilizaron los siguientes métodos: sintético, analítico, deductivo, inductivo y estadístico, cada una de las instancias del procedimiento de la tesis, además del instrumento utilizado el “Cuestionario de Necesidades de Formación de los docentes de Bachillerato”, mediante la encuesta aplicada a 40 docentes de Bachillerato, de la institución, quienes fueron actores y sujetos de estudio de manera participativa para conocer la realidad del nivel profesional, cursos de capacitación asistidos y demás elementos de la tarea educativa.

Por tal razón, se invita al público lector a conocer sobre el diseño del curso formativo titulado: “La Planificación: Clave para una verdadera práctica pedagógica”, tema de trascendental importancia para educadores y aquellos estudiantes de pre. grado, como respuesta al diagnóstico del requerimiento de un mejor desempeño curricular que permita la realización de un aprendizaje significativo para los estudiantes, que promoverá en los docentes el conocimiento de los componentes curriculares, los módulos de unidades de competencias, así como técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico, y la aplicación de los mentefactos que han existido desde hace mucho tiempo; sin embargo, hasta la actualidad no se aplican por el desconocimiento de su estructura y la forma de aplicarlos en las diferentes áreas de estudio especialmente para el Bachillerato Técnico.

Este proyecto encauza a docentes a ser innovadores y despojarse de estrategias arcaicas, asumiendo los retos de la educación del siglo XXI, donde prevalecen catedráticos dispuestos al cambio en su formación profesional, que mejorará su tarea educativa, organización y demás elementos que integran en su accionar pedagógico y cumplir con los requerimientos de los estándares de desempeño que orientan la labor profesional de docentes y directivos.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

La necesidad es el requerimiento de algún aspecto o elemento en la realización de una actividad y formación proviene del infinitivo formar, que significa adquirir un desarrollo o habilidad en la persona. Por consiguiente, necesidades de formación es la diferencia entre lo generado en la práctica del desempeño y las metas u objetivos esperados sea de forma personal o institucional, es notorio cuando se realiza una evaluación y los resultados son deficientes o no cumplen los parámetros establecidos inicialmente (Gairín, 1995).

Por ello, Gonzáles y Raposo (2008), mencionan que la temática representa un campo de investigación permanente, realizado por décadas en países desarrollados, a través de diferentes instancias como la Unesco y entidades educativas superiores de España y Estados Unidos, han desarrollado proyectos para el estudio de las necesidades formativas, siendo el punto de partida para el crecimiento económico, político y social de una localidad, siendo pioneras de programas que promuevan el equilibrio entre el aspecto ser y hacer. Así tenemos al máximo exponente en este estudio Roger Kaufman, quien alude que en todo momento, ámbito y personalidad existen vacíos que deben ser superados mediante una práctica formativa permanente de manera consciente y equilibrada.

Esto ha ejercido influencia en el país, donde los gobiernos de turno, durante décadas tratan de conocer las deficiencias entre la teoría reconocida como la base adquirida durante la formación profesional junto a los objetivos o aspiraciones del sistema u organización y la práctica ejercida de forma rutinaria, es decir lo que debería ser y lo que es. Convirtiéndose en un aspecto imprescindible de estudio sobre las verdaderas necesidades de quienes realizan la acción educativa (Lozano, 2003).

En síntesis, las necesidades formativas son los déficits en la preparación integral existente o bajo nivel de cualificación de desempeño que tiene un profesional e impide el aumento de habilidades y destrezas, provocando retraso en el ámbito personal y socio económico, que no eleva las potencialidades necesarias a un nivel subsiguiente. Así por ejemplo, un grupo de docentes que reprueban en una evaluación de habilidades lingüísticas, detalla los elementos que requieren de atención prioritaria uno de ellos puede ser la lectura crítica, este factor reestructura los planteamientos en búsqueda de un equilibrio entre la situación real y la esperada. De ahí el inicio de un estudio de la realidad formativa en los catedráticos, de las distintas instituciones educativas, porque cada una tiene característica diferentes.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades formativas representan una temática amplia donde los actores principales juegan un papel preponderante, uno de ellos es el docente que presenta necesidad de formación profesional, especialmente en la preparación inicial impartida en las instituciones superiores donde los conocimientos básicos académicos no ayudan a desenvolverse eficientemente en el campo de acción, ya que la teoría es diferente a la práctica (García, 2006).

Por eso, los tipos de necesidades pueden ser en dos ámbitos: en primer lugar el contexto institucional, que incluye la necesidad normativa en el conocimiento de leyes, reglamentos y lineamientos curriculares vigentes, esta representa la base para el funcionamiento eficaz de una determinada actividad porque constituyen los lineamientos que guían una labor. En segundo lugar el ámbito poblacional, las explícitas que nacen de la autovaloración, concienciación de la persona con su realidad formativa, como por ejemplo el diagnóstico de la baja calidad educativa, de desarrollo de habilidades y destrezas cognitivas producto de procesos inadecuados (Lamata, Domínguez, & Baraibar, 2003).

También Rodríguez (2006), concibe diferentes necesidades una de ellas, las reactivas que responden a niveles formativos actuales y reales como la existencia de modelos pedagógicos obsoletos en pleno siglo XXI, entonces la realidad local y nacional está ávida de generar instituciones que cumplan su rol en la sociedad y los docentes respondan de su labor, encauzando a los estudiantes que sean artífices de su propio aprendizaje. En cuanto a las necesidades proactivas menciona los vacíos que existen en la profesionalización, la falta de innovación y competencias necesarias en un sistema que propone educación en un mundo globalizado.

Por ese motivo, conociendo los déficits de una determinada población, se supera con efectividad, porque las realidades locales, son diferentes debido al grupo humano, su cultura e idiosincrasia de ahí surgen las tipologías de acuerdo al sector, es así como en la realidad del sector urbano y rural existen extremas diferencias, porque se estiman la calidad de vida, creencias y valores, niveles académicos, intereses y necesidades individuales de los estudiantes. De ahí, que desde hace años el sistema educativo ecuatoriano, emprende proyectos, para satisfacer las necesidades reactivas, normativas y explícitas, que procuren a corto o mediano plazo, una práctica equilibrada, centrada en el estudiante y no en la transmisión cotidiana de saberes que obstaculizan un aprendizaje significativo, el crecimiento organizacional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del sistema.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de las necesidades formativas como un proceso sistemático, que inicia con la recolección de información, debidamente analizada y sus resultados priorizados, sirvan de eje para realizar replanteamientos en los planes y satisfacer los requerimientos que las instituciones poseen de acuerdo al logro de los objetivos estratégicos. Por consiguiente, al momento de la evaluación es indispensable tomar decisiones sobre futuras reprogramaciones y localizar los recursos disponibles. (Domínguez, 1995).

Lo que es reafirmado por López (2005), al considerar que las organizaciones identifican problemas que implican en primera instancia la identificación de la dificultad, que consiste en la selección de un grupo de situaciones pedagógicas o de cualquier índole del aspecto profesional, es decir, diagnosticar consiste en fundamentar el motivo de una determinada situación y las repercusiones observadas en el transcurso del tiempo y finalmente la evaluación para conocer el alto o bajo nivel de impacto ejercido.

Por eso menciona tres categorías: mega cuando los requerimientos son en porcentaje mayor que requieren ser resueltas en el menor tiempo posible por ejemplo el desarrollo de una lectura crítica, este aspecto influye en las áreas del saber humano, a continuación las demandas macro se refieren una debilidad en promedio regular, el conocimiento de leyes y reglamentos y por último micro, cuando la necesidad es mínima y no influye, ni repercute en el desenvolvimiento de las actividades.

Mientras que Pérez (2004) propone la investigación de las necesidades como un proceso que delimite el problema, es decir priorice aquellas demandas que significa saber cuáles son relevantes, luego determinar el objeto y sujeto de investigación y una instrumentación acertada para la obtención de las realidades existentes, finalmente la elaboración del informe y promover el programa según la demanda evaluada.

En consecuencia, la evaluación de las necesidades formativas es un proceso sistemático, organizado y continuo de los organismos gubernamentales, que tratan de conocer los requerimientos existentes en los docentes para retroalimentar o reprogramar planes en aspectos educativos y solucionar problemas de índole pedagógico didáctico y metodológico, cuyo objetivo principal es optimizar los recursos humanos, como elemento esencial para el desarrollo del proceso educativo, mediante una estudio diseñado para superar desajustes, donde el investigador juega un papel primordial, el mismo que debe revestirse de las esferas de valor, para el conocimiento de la situación real.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

De ahí que al interpretar resultados del PME, Arellano, Durán, Hulver y Speiser (2003), conciben: “Existen tres necesidades básicas de formación que son: el desarrollo humano, la actualización de conocimientos y la profesionalización entendida como el reconocimiento de su trabajo como un profesional de educación” (p. 107), que las mencionan como prioridades fundamentales en la formación docente.

Por eso, en el país han sido atendidas únicamente la actualización de conocimientos, que según la preocupación de los gobiernos de turno han sido analizadas en un nivel mínimo, por el presupuesto asignado al sistema, constituyéndose en un tema de permanente estudio y ejecución de programas que impliquen cambios estructurales en la vida profesional y ser conscientes de su desempeño (Camargo, Calvo, Franco, Vergara, & Londoño, 2007).

Entonces, representan un extenso e indispensable campo de investigación en la gestión del conocimiento, porque es el pilar fundamental del proceso de enseñanza, por eso la problemática aborda dos realidades: la descriptiva y explicativa; comprometiendo al docente y los organismos que integran el sistema a impulsar una excelente formación profesional y continua.

Así, la realidad descriptiva menciona los requerimientos personales, debido al avance acelerado de la ciencia y tecnología que exige un replanteamiento de la tarea educativa, donde el maestro debe ser investigativo, innovador de las nuevas corrientes pedagógicas y psicológicas, convirtiéndose en emprendedor de nuevas rutas del aprendizaje. Por otra parte la realidad explicativa referente al ambiente externo, los cambios del sistema, uno de ellos es el bachillerato unificado con la reestructuración general en este nivel (Gispert, Gay & Vidal, 2000).

Por tal motivo, se hace indispensable el diseño de un programa de formación especialmente en los planes de estudios, que durante décadas han sido copias de realidades de otros países, por lo tanto no han tenido efecto por las peculiaridades de la realidad ecuatoriana y la pervivencia de modelos de enseñanza tradicionales y obsoletos que han originado, falta de desarrollo de destrezas y dominios en el conocimiento. Con más razón cuando se adopta una educación globalizada en el presente siglo y las actuales reformas en la legislación promueven a revalorizar la búsqueda de una profesionalización. Las necesidades surgen en la práctica pedagógica y la formación inicial que se posea para el desarrollo de su labor profesional y el empoderamiento del contexto impulsa un cambio urgente en el desempeño de las funciones catedráticas.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox, Deductivo).

El análisis de necesidades sigue un diseño que permite implícita o explícitamente orientar hacia un proceso sistémico para llegar a un verdadero conocimiento de la realidad educativa en una determinada institución. Sin embargo, se establecen diferentes modelos de análisis de necesidades cada una desde su perspectiva visualiza los requerimientos desde diferentes autores entre los que encontramos:

Modelo de Rosset

Pérez (1995) considera que este modelo de análisis de necesidades tenga cuatro elementos: la situación desencadenante que corresponde al problema, este conlleva a determinar la causa, obtenida a través de las fuentes y la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos que se apliquen durante el proceso de diagnóstico para luego analizar y priorizar para la toma de decisiones.

Este diseño muestra singular importancia por el proceso sistemático que lo caracteriza, porque implica desde el inicio, indagar los orígenes o causales del acontecimiento conflictivo, hasta el final, entendiéndose como las alternativas de mejoras o solución que se brinde al caso detectado y promueva a los actores hacia un cambio de actitud en pensamiento y acción.

Modelo de Kaufman

En este diseño se mencionan tres elementos: en primer lugar los participantes en la planificación que representan el eje principal del estudio analítico como son: los ejecutores, receptores y la sociedad, que intervienen de manera directa e indirecta, en segunda instancia existe la discrepancia entre la realidad de los docentes, la existencia del ser y las aspiraciones que se concretan en un deber ser que proyecta la misión y visión institucional; luego, un tercer elemento la priorización de las necesidades de los docentes, dependiendo del nivel porcentual alcanzado en el estudio investigativo.

Este modelo impulsa el éxito organizacional en el que establece fines y metas que representan la razón y existencia de la institución, además del análisis de las necesidades formativas de los docentes, para reconocer los aspectos críticos priorizando las de mayor trascendencia, que implicará una programación para superar las deficiencias existentes y cumplir con lo establecido en la macro planificación (Kaufman,2004).

Modelo de Cox

Domínguez y Gairín (1995), mencionan los siguientes elementos: la institución, es el lugar objeto de estudio de la investigación, el profesional encargado de la resolución que es el investigador; así también la problemática percibida, el contexto que es la comunidad o agentes externos que influyen de manera directa; además las características de las personas que afecta; la formulación de metas, estrategias, tácticas, evaluación y la transferencia de la acción.

Este modelo es una guía que orienta hacia el análisis de necesidades de intervención socioeducativa, porque mejora las condiciones profesionales, brindando atención prioritaria a las falencias de los actores principales los docentes, para eso es indispensable el papel de la persona investigadora, para que la información obtenida sea veraz y oportuna, mediante esto se logra el cumplimiento efectivo del rol que se desempeña en la sociedad.

Modelo de D'Hainaut

Este modelo establece dimensiones en dos ámbitos: las necesidades de las personas en relación al sistema. Las primeras se refieren a los requerimientos particulares de cada docente, porque considera las diferencias individuales, frente a los cambios en la estructura del sistema, debido a las deficiencias detectadas en diagnósticos, donde han prevalecido planes y programas de otras latitudes y no se ha atendido de acuerdo a la realidad del país (Reyes, 1987).

Por lo tanto, el diseño de D'Hainaut, atiende desde dos perspectivas desde la realidad interna cuando reconoce las debilidades de los docentes, porque desde la formación inicial recibida en las instituciones superiores no satisface en la práctica pedagógica, existiendo un déficit abismal, entre lo teórico y la práctica. Seguidamente las necesidades externas son los requerimientos del sistema que propende la búsqueda de una educación de calidad con calidez, a través de replanteamientos en la estructura legal y curricular. Este modelo es significativo para unificar criterios y realidades desde las dos perspectivas que encaucen un equilibrio y promuevan una actividad consciente de una formación continua.

Modelo Deductivo

Roger Kaufman, gran investigador de las necesidades de formación, establece este modelo, para la evaluación de las necesidades educativas, que inicia desde el conocimiento de las metas del sistema educativo, como eje o dirección que orientará la actividad educativa, hasta alcanzar los fines planteados por el sistema, todo conlleva a la elaboración previa de una planificación donde se determine los indicadores de resultados los mismos que sirven de

apoyo para trazar los procesos o programas adecuados para cumplir con las metas previstas inicialmente (Estebaranz, 1999).

Estos modelos sirven de apoyo fundamental, para la evaluación y diagnóstico de las necesidades formativas, utilizados en la actualidad en investigaciones educativas donde los objetivos macro curriculares del sistema sirven para el establecimiento de los procesos y diseño de programas de mejoramiento permanente a docentes en ejercicio para superar las falencias alcanzando los estándares de calidad en la educación.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Este análisis se refiere a conocer los aspectos relevantes e irrelevantes que conllevan al desfase del sistema educativo, que requiere ser atendido con prioridad debido a las evaluaciones en las que se han detectado problemáticas en el cumplimiento de los lineamientos curriculares actuales, siendo fundamental un exhaustivo detalle de los elementos que influyen en un normal desenvolvimiento (Salanova, Grau & Piero, 2001).

Entonces para un mejor análisis se cita las necesidades desde la realidad laboral, social y las demandas de formación personal. Así tenemos que las necesidades institucionales corresponden al nivel organización del contexto interno y externo, es decir, el plantel y la comunidad con leyes y reglamentos, las demandas de la tarea docente se refieren a la planificación del trabajo docente, los conocimientos académicos, tecnológicos y psicológicos, recibidos, también escasos conocimientos aprehendidos en la formación inicial (García, 2006).

La formación docente requiere un exhaustivo estudio de las necesidades y la priorización de aquellas que requieren solución urgente para superar desajustes existentes. El análisis es el punto de partida para el establecimiento de los objetivos como herramienta básica para conocer la situación inicial y experimentar, a través de un programa de formación bien planificado las actividades que promuevan significativos cambios (Lamata, Domínguez, & Baraibar, 2003).

En consecuencia, el análisis de formación es el punto de sistematización e interpretación de los resultados de una investigación, que vuelve consciente a los actores de su realidad para superar mediante la autoformación y programación las necesidades e intereses detectados en que se enfatiza la profesionalización docente y la calidad educativa como base para el diseño de una reprogramación.

1.2.1 Análisis organizacional.

En su estudio Schelmenson (2013) concluye que:

El análisis organizacional es una disciplina, teórica, metodológica basada en conocimientos científicos, que ofrece un modelo de abordaje para lograr cambios que requiere un sistema organizativo particular. Este atiende la naturaleza específica de la entidad en cuestión, las personas que trabajan en ella y la necesidad de cumplir con valores que hacen a la responsabilidad social de la empresa. (p. 3)

Chiavenato (2007), menciona que la clave del éxito en las organizaciones, es el nivel comunicacional que empleen los miembros según la jerarquía que estuviere, lo que promueve un clima óptimo donde sus integrantes están motivados y comprometidos, capaces de enfrentar los retos, caso contrario existirá una organización caótica, donde reine un ambiente de incertidumbre, zozobra, desconcierto que no permitirá un ritmo normal en las funciones desempeñadas.

Por eso, la existencia de una organización jerarquizada que va desde la superior a la inferior de las funciones, determinando los roles asignados, cuyo vínculo esencial es la comunicación, utilizada en las relaciones formales o informales. También la gestión de las organizaciones desde la perspectiva de la realidad cultural, ejercida por creencias fundamentadas en la filosofía orgánica subjetiva institucional, donde se asume como una tarea moral, con valores impregnados que demandan acción. El entorno es una dimensión de singular importancia que se refiere a las demandas y expectativas de la comunidad a la que se debe, así también el apoyo de entidades gubernamentales y no gubernamentales que influyen en el desenvolvimiento (González, 2008).

De ahí, que una organización es una entidad social que atiende a miembros de una determinada comunidad, que solventa intereses y desarrolle potencialidades y se ajuste a la ética y la responsabilidad y sea clave para un diseño coordinado y funcional mediante el ejercicio de un liderazgo democrático y las interacciones sean de manera horizontal entre sus miembros y permitan el crecimiento organizacional y el desempeño de las funciones con normalidad, en un ambiente armónico impulsando el progreso, desarrollo y satisfacción de las necesidades personales e institucionales.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Chavarría (2011) expone: “La educación es un proceso permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de cada ser humano, significa siempre ir en busca de la excelencia personal (p.71), calidad y educación siempre van aparejadas”. Por lo tanto, es la identificación de la cultura y tiene un papel insustituible en el cumplimiento de metas y medio transformación social.

Porque en la actualidad, la realidad educativa no responde debido a patrones establecidos de otras realidades, así como el continuismo de una enseñanza tradicional expositiva, la utilización de metodologías y programas obsoletos, la diversidad de especializaciones en el bachillerato, entre otros aspectos que han desencadenado una parálisis en el sistema. De ahí que desde el año 1992, con el Acuerdo Nacional “Siglo XXI”, encauzó el mejoramiento de la educación; pero, en vano han sido los esfuerzos, por la falta de asignación de presupuesto de los gobiernos de turno (Paladines,2007).

Por eso, en la Ley de Educación, en su artículo 3, indica uno de los fines de la educación ecuatoriana es el fortalecimiento y la potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades conforme a la diversidad cultural y las particularidades metodológicas de enseñanza desde el nivel inicial hasta el superior, bajo criterios de calidad. Este fin se cumple en la medida que los actores sociales intervienen en el proceso y actúen de manera directa y consciente en su autoformación y mejoramiento profesional (Cep, 2008).

Es así, que el gobierno actual con el propósito de superar las demandas de la sociedad y los estudiantes conscientes de su realidad socio cultural , para que al egresar del bachillerato posean un desenvolvimiento intelectual, acorde con el adelanto científico y tecnológico. Por eso el Plan Decenal con ocho políticas impulsa la calidad y calidez educativa, cuyo protagonista principal es el educando, mediante el cual plantea nuevos enfoques que lo convierten en investigador, para que el aprendizaje se propicie desde la experiencia y el descubrimiento, además de ser un orientador de procesos, a través de la aplicación de estrategias activas

Por dichas razones, la educación ecuatoriana se proyecta hacia el cumplimiento de los estándares educativos, a través de una de formación continua, que desde el 2008, el Ministerio de Educación emprende a través de los cursos de mejoramiento que atienden las necesidades de los docentes ecuatorianos del sector público, con el propósito de cumplir con los objetivos del sistema y sea un reto para todos los actores del sistema.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Toda organización educativa pública o privada para el normal desarrollo administrativo, técnico, pedagógico, requiere del establecimiento de metas que representan puntos de partida para el éxito a corto, mediano y largo plazo; la evaluación con sus indicadores permiten conocer los aspectos críticos y analizar la evolución de la gestión administrativa y pedagógica de la organización.

Así el funcionamiento administrativo, se orienta por modelos de gestión deductivo en el que tiene como punto de referencia los objetivos macro curriculares, estándares y políticas educativas, para el planteamiento de la misión y visión institucional. El otro diseño es el inductivo que surge de las debilidades y amenazas, que existen en la organización, mediante el establecimiento de planes operativos con objetivos factibles a un corto plazo (Vidal, 2004).

Aranda (2011), considera que la misión es la razón de ser de la organización, el porqué de su existencia cuya redacción debe tener sentido filosófico y paradigmático. Es así, que el Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara” tiene como misión: “Aportar al desarrollo de la ciudad y al país con jóvenes debidamente capacitados, a través del pensamiento crítico, científico, cultural , como camino de vida para enfrentar los retos de la carrera universitaria cada vez más exigentes y de un mercado laboral más competitivo , dotándolos de una formación técnico – profesional y empresarial, , en valores éticos , excelencia académica , fomentando una labor conjunta de la comunidad educativa con sentido de servicio y compromiso a la sociedad.

Bernal, Cos y Tarré (2012) considera que la visión es la imagen que aspiramos alcanzar en un futuro a largo plazo, que deberá ser objetiva y factible. Por eso, en la institución investigada la visión es: Proyectarse como una institución educativa, con alto prestigio, cuyas mayores fortalezas serán un exigente nivel académico, desarrollo de talentos en convivencia con valores, eficaz enseñanza técnica, científica, que busca mediante procesos activos – prácticos, la formación personal y profesional de la comunidad educativa.

Por lo tanto, las metas son el eje de apoyo del progreso de los pueblos, porque favorecen el crecimiento, prestigio organizacional y orientan el cumplimiento de principios, fines y objetivos necesarios para el desarrollo integral de la personalidad, destrezas y habilidades requeridas en la era tecnológica, a través de planes de continua formación a los docentes que brinde la apertura de una revolución en la educación.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La actividad educativa necesita de recursos como: el talento humano, tecnológico, financiero y material. En primera instancia se ubica al talento humano, porque la habilidad y la capacidad de emprendimiento que dispongan los directivos al distribuir a su personal en los diferentes grados o cursos y el profesionalismo que demuestren los docentes, permiten el cumplimiento de la planificación estratégica (Munch, 2010).

En otra instancia, los recursos materiales son parte medular del proceso de aprendizaje, así por ejemplo: aulas de clases, laboratorio de computación, patio, mobiliario, instalaciones deportivas, jardinerías y talleres deben ser pedagógicos que potencien el conocimiento y desarrollo de destrezas en los estudiantes, por dichas razones el docente debe optimizar de manera coordinada la utilización de los medios para la enseñanza (Almeida, 2012).

A continuación, los recursos tecnológicos informáticos, comunicativos y multimedia representan herramientas básicas para la competitividad de los docentes, porque transforma el proceso de aprendizaje en algo dinámico, constructivo para que los estudiantes sientan el deseo vehemente de conocer y descubrir cada día algo nuevo y sea significativo para su desenvolvimiento en la sociedad.

Todo lo anterior se efectiviza, cuando los recursos financieros están debidamente administrados, porque el director o rector debe ser el gestor del presupuesto, para que viabilice los recursos de acuerdo a las necesidades existentes. Aunque el sector público en la actualidad tiene un mayor control a través de auditorías permanentes. Muy diferente a la realidad del sector privado que cuenta con recursos propios e invierte en: infraestructura, materiales, tecnológicos entre otros, que permiten brindar una mejor educación (Chiavenato, 2007).

En consecuencia, los recursos institucionales gestionan la calidad educativa cuando son aprovechados oportunamente, porque no tiene significación una institución con una sala de computación equipada sin darle funcionalidad en el momento del proceso de aprendizaje, por eso la existencia de una excelente organización administrativa, para efectivizar el uso de los recursos para cumplir con los propósitos previstos. Es así que estos son considerados como el pilar fundamental del desarrollo de un país, porque la utilización de los medios conlleva una tarea de manera ética y profesional con funcionalidad, que permite la aplicación de técnicas innovadoras e incentiven un aprendizaje significativo, es decir, útil en el desenvolvimiento de la vida cotidiana de los estudiantes.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Prieto(2005), comenta que el liderazgo constituye la capacidad humana para influir en las motivaciones y competencias, es decir, el líder es aquel que tiene las facultades de comunicación, persuasión y confianza que genera al relacionarse con los demás. Por ese motivo, la comunicación es la clave que permite expresar, interaccionar, construir y tener una convivencia eficaz con personas que le rodean, estas características son propias del líder y las aplica en cualquier situación, creando un ambiente armónico, propicio para el desarrollo normal de las actividades.

De las capacidades mencionadas, se desglosan: el liderazgo transaccional, que cumple con los intereses individuales del líder y somete al grupo, para que siga normas y tareas establecidas de manera rígida, no existe integración entre los miembros y provoca la sectorización de los integrantes provocando inestabilidad. Por lo tanto el grupo actúa siguiendo parámetros establecidos sin la opción de aportar o emitir juicios valorativos, provocando la ruptura de la comunicación. Por otra, parte el liderazgo transformacional, que evoca confianza, respeto, consideración ante los demás, por ese motivo influye en la conducta del individuo logrando cambios en forma armónica, logrando la integración del grupo (Guillén, 2011).

Así, Agüera (2004), considera tres clases de liderazgos: autocrático, en el cual el líder toma las decisiones de manera vertical y unilateral provocando malestar en la mayoría de sus integrantes, cuya personalidad es autoritaria y prepotente; a diferencia del democrático y participativo en el cual los integrantes tienen la satisfacción de sus necesidades y comprometidos en el cumplimiento eficaz del rol, cuya figura brinda la oportunidad de consensuar, predispuesto siempre al diálogo y fijo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.. También se encuentra el Laissez Faire, que da libertad completa a los integrantes de la organización, a realizar actividades según sus conveniencias e intereses, tiene una personalidad desorientada, conflictiva e indeterminada al que no le interesan las metas organizacionales.

Mientras Marques (2008), determina que el liderazgo educativo depende de la capacidad de dirección al personal docente para el desarrollo de una visión compartida en la institución que incluyan: valores, objetivos y procedimientos en beneficio común. Por lo tanto, es una competencia imprescindible el desempeño de las funciones directrices tanto en el aula como en la administración escolar, porque de ellas depende el alto o bajo nivel de los objetivos cumplidos durante el ciclo escolar.

En suma, el liderazgo constituye la orientación hacia una verdadera práctica comunicacional coherente y efectiva para la ejecución en las actividades o roles asignados, guiada por los ejes transversales cuyo fundamento es el “ Buen vivir”, que aspira un desempeño en un ambiente armónico y los actores se interrelacionen, actúen, intercambien ciencia y experiencias que ayuda al desarrollo de las organizaciones, por ende al crecimiento personal y social superando de esta forma el subdesarrollo del país.

1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).

El bachillerato ecuatoriano, corresponde al tercer nivel del sistema educativo cuya función es complementar la educación básica superior y brindar a la sociedad jóvenes emprendedores capaces de asumir los retos y garantice la equidad con una formación general y completa que le permita accesibilidad oportuna a la educación superior.

Características

Entre las principales características del actual bachillerato se encuentran: el tronco común que consiste en un grupo de asignaturas que son parte de la malla curricular desde primero a tercero que permitan al estudiante poseer un conocimiento general de las ciencias experimentales, biológicas y el área humanística, para que el estudiante posea un amplio conocimiento al finalizar su ciclo de estudio.

Así tenemos, el Bachillerato en Ciencias con 40 y el técnico con 45 períodos académicos semanales cada año. Esto servirá para que el estudiante al egresar acceda sin dificultad a la educación superior e inserte al ámbito laboral con eficiencia Además, la propuesta que el Bachiller técnico, continúen dos años de post bachillerato y reciban una titulación de tecnólogo, eso le brindará mayores ofertas de tener ingresos y ser partícipes del cambio en el desarrollo social, político y administrativo del país.

Sin embargo, la característica fundamental, es que los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico en el transcurso de los años puedan cambiar a la otra especialidad sin dificultad, a diferencia de quien escoja el Bachillerato en Ciencias no podrá cambiarse a la especialidad Técnica, esto se justifica en la medida que las asignaturas tratadas están inmersas en el Bachillerato en Ciencias, mientras que esto no existe con el bachillerato en ciencias.

Demandas de organización

En la actualidad con las reformas legales realizadas en la legislación ecuatoriana este nivel requiere una organización de los conocimientos básicos comunes que integran la malla curricular donde resalta la realidad del país y relacionando con los contextos latinoamericanos y universales. Por eso, la necesidad de cambios en la metodología aplicada en las aulas y desarrollar en los estudiantes un pensamiento crítico y creativo que permita: pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica y creativa (MEC, 2008).

En consecuencia, por los cambios actuales es necesaria una organización en los ámbitos de este nivel. Referente al aspecto curricular la reorganización de las asignaturas con los periodos que proporcionen las bases fundamentales del conocimiento. Además es indispensable la demanda de docentes con especializaciones acorde con las necesidades de las instituciones según las especialidades.

Demandas de regulación

La regulación está enmarcada dentro de las 20 rupturas distribuidas en cuatro grupos que reconfiguran el sistema y aseguran aprendizajes de calidad para la población. Uno de ellos es re conceptualizar a la educación como derecho de las personas y las comunidades, en el marco del buen vivir con la participación de todos los actores. Otro punto de regulación es encaminar hacia un cambio profundo de la estructura y funcionamiento del sistema nacional, que los estudiantes tengan las mismas oportunidades.

Una de ellas es elegir entre el bachillerato en ciencias con el 85,7% del total de horas clases en los tres cursos y el 14,3% en asignaturas optativas y el bachillerato técnico con 64% del total de horas clase y el 36% a módulos de formación técnica. Además del cumplimiento de 10 periodos semanales de asignatura, correspondientes a la figura profesional elegida, en tercer año se deberá cumplir 25 periodos semanales de asignaturas correspondientes la figura profesional elegida (MEC, 2006).

En suma, el ministerio de educación, demanda la revalorización y enaltecimiento de la profesión docente, que promueve la búsqueda de una titulación superior que incita hacia la innovación permanente que significa cambiar los obsoletos métodos, por el uso de herramientas tecnológicas que permitan un aprendizaje efectivo, donde el estudiante construya su propio aprendizaje.

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

El Ministerio de Educación de Ecuador expresa:

El marco legal ecuatoriano es un instrumento con el propósito de contribuir en la comprensión y alcance de los cambios educativos permitidos y alentados por el nuevo referente normativo y un profundo cambio en la estructura del sistema nacional de educación, buscando superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para asegurar mejores aprendizajes del estudiantado y aquellas que contribuyan a revalorizar la profesión docente. (<http://www.educacion.gob.ec>)

La presente ley es normativa que rige el sistema educativo nacional, en la que están estipulados los principios, fines, objetivos, deberes, funciones, derechos de los actores del ámbito educativo y del organismo de orientación y consulta de la autoridad educativa, como es el Consejo Nacional de Educación. La LOEI, fue debatida en varias ocasiones en la Asamblea Nacional y aprobado mediante acuerdo ministerial en el año 2008. De la cual se ha extraído a continuación artículos relacionados con el actual nivel de Bachillerato en el país con las últimas modificaciones:

Del art. 43 Nivel de educación bachillerato inciso b) Bachillerato Técnico además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una información complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de Bachillerato, podrán constituirse en unidades educativas de producción en que las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento, esto permitirá para encauzar al joven hacia el camino del sector laboral (MEC, 2012).

Art. 44 Bachillerato Complementario.- Es aquel que fortalece la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado, encontrándose dos tipos:

1.- Bachillerato Técnico Productivo.- Es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales del Bachillerato.

2.-Técnico.- Puede ofrecer en los mismos centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción.

Todas estas reformas en la actual legislación educativa, surgen de un estudio y análisis de la situación educativa ecuatoriana, de acuerdo a resultados de pruebas aplicadas a estudiantes que han presentado un bajo nivel en destrezas intelectuales de pensamiento y razonamiento.

Reglamento de la LOEI

Un reglamento es una norma jurídica de carácter general, con un valor subordinado a la ley, que contiene un conjunto de reglas creadas para regir la actividad educativa actual, el mismo que está estructurado para precautelar el efectivo goce del derecho de la educación de las personas y complementar con la debida fundamentación técnica educativa los preceptos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

En el Bachillerato tenemos las siguientes reformas:

Art. 28 Ámbito

El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso de este nivel es requisito haber culminado la Educación General Básica luego de la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.

Art. 29 Malla curricular

El nivel central es la Autoridad Educativa Nacional, define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura y que se considera pedagógicamente adecuado.

Art. 30 Tronco común

Durante los tres años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocidas como "Tronco común", que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de 35 periodos académicos semanales en primer curso, 35 periodos académicos semanales en segundo curso y 20 periodos académicos semanales en tercer curso.

Art. 31 Horas adicionales a discreción de cada ofrecen un mínimo de 15 horas.

Las instituciones educativas que ofrecen el bachillerato en Ciencias tienen un mínimo de cinco horas, por cada uno de los tres años de Bachillerato, en las que pueden incluir asignaturas que consideren pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional.

Art. 32 Asignaturas optativas

En tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de 15 horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes de acuerdo a la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 33 Bachillerato Técnico

Los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico, pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente.

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

Art. 34 Formación complementaria en Bachillerato Técnico.

La formación complementaria adicional al tronco común es un mínimo de 10 periodos semanales en primer curso; 10 periodos semanales en segundo curso y 25 periodos semanales en tercer curso.

Art. 35 Figuras profesionales

Las instituciones educativas que ofrecen Bachillerato Técnico deben incluir, en las horas determinadas para el efecto, la formación correspondiente a cada una de las figuras profesionales definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, mediante acuerdo ministerial 242 – 11.

Art. 36 Formación Laboral en centros de trabajo.- Como parte esencial de su formación técnica, los estudiantes de Bachillerato Técnico, deben realizar proceso de relación laboral en centros de trabajo seleccionados por la institución educativa.

Art. 37 Unidades educativas de producción

Las instituciones educativas que oferten Bachillerato Técnico pueden funcionar como unidades educativas de producción de bienes y servicios que sean destinados a la comercialización, siempre y cuando cumplan con toda la normativa legal vigente, para el ejercicio de la actividad productiva que realicen. Los estudiantes que trabajen directamente en las actividades productivas, pueden recibir una bonificación por este concepto. Los beneficios económicos obtenidos a través de las unidades educativas de producción deben ser reinvertidos como recursos de autogestión de la propia institución educativa.

Plan decenal (2006 – 2015)

Álvarez (2013) menciona, que es un instrumento de gestión estratégica integrado por ocho políticas, de las cuales se considera la sexta que menciona sobre el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas en el sistema educativo y la séptima que determina la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Estas políticas implementan un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que encauzan hacia el cumplimiento de los estándares educativos, cuya base fundamental es el desarrollo del talento humano, con formación inicial en el ámbito: técnico, pedagógico y psicológico, necesarios para efectivizar su rol en la sociedad. Además la

concienciación de participar en los procesos de capacitación y dotar de modelos que se adapten a la realidad del contexto cultural y asumir los desafíos del sistema.

Uno de ellos, es el desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación que mide logros alcanzados en los docentes, la gestión institucional y el desempeño docente, además que las instituciones sean categorizadas desde la clase A hasta la E, lo que impulsa mayor dedicación de los actores educativos y aunar esfuerzos por alcanzar la primera calidad, que es la aspiración de docentes y directivos, cuando están integrados y organizados hacia el cumplimiento de lo propuesto.

En suma, lograr la transformación del país, con base de una juventud preparada para asumir los retos científicos y tecnológicos actuales, que permitan los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, es una de las perspectivas básicas del Plan Decenal que permita incorporar a más del 75% de la población juvenil en el proceso educativo ofreciendo mayores oportunidades de progreso y desarrollo personal, social y económico, proporcionando una economía sustentable para erradicar la pobreza y superar el subdesarrollo.

1.2.2 Análisis de la persona.

Sánchez Rossini (2008), considera que la persona es un ser maravilloso, que se relaciona con los demás de manera efectiva bajo el amparo de principios de carácter práctico, entonces surge disponibilidad en la realización de actividades de manera consciente en el camino que le corresponda recorrer; a diferencia de aquel que tiene ausencia de valores, su participación será de manera inconsciente; de ahí la necesidad de cimentar desde la niñez, líneas de valores, brindada por sus progenitores, las mismas que son impregnadas para toda la vida.

Los principios éticos de actuación personal responsable, orientan el comportamiento hacia el bien común, es decir, actuar con justicia que incluye lo relacionado al marco legal que rige el sistema. Así también, la profesionalidad para el desempeño de las funciones con integridad, siendo veraz y prudente en el contexto organizacional. Por último la excelencia que promueve el sentido de servicio y cooperación (Yarce, 2004).

Sin embargo, la persona no sobrevive de principios, tiene necesidades que deben ser satisfechas por dos grados de motivación: la intrínseca trata de la fuerza interna que mueve al individuo por sus aspiraciones y metas; lo extrínseco refleja los agentes externos como por ejemplo las relaciones interpersonales armónicas, ejercidas por un liderazgo democrático actuando de

manera positiva en la realización de la tarea asignada por los niveles directivos y el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Guillén, 2011).

En consecuencia, para el análisis de la persona es indispensable conocer los factores que determinan la satisfacción de las necesidades una de ellas es el autoestima que es el conocimiento y amor hacia sí mismo, el autorreconocimiento de cualidades y defectos que le dan seguridad en las acciones de manera consciente. Además, es necesario mencionar las demandas extrínsecas en que se desenvuelve y genera en el docente las competencias en el campo profesional que propende hacia el éxito personal e institucional.

1.2.2.1 Formación profesional.

Referente a este estudio (Gagliardi, 2008) expresa:

La formación profesional, puede ayudar a salir de esa cultura de la miseria y a construir una cultura del trabajo, desarrollando mayor responsabilidad con respecto a sí mismo y a la comunidad. Por eso representa el motor del desarrollo social y una mejora en la calidad de vida de los jóvenes y de la población en general. (p. 12)

Es la ruta que encauza hacia la aplicación de las ciencias académicas como una tarea infinita, porque el conocimiento está en constante cambio, impulsada por la motivación intrínseca a la superación con esmero, dedicación, responsabilidad y perseverancia, en un determinado campo, además de tiempo y dinero disponible para el desarrollo de cada curso académico, que se vuelve fácil para unos y difícil para otros de acuerdo a la constancia del cumplimiento (Ardiles, 2003).

Así en nuestro país, desde hace muchos años se ofrece formación profesional, otorgada por las universidades que ofrecen titulación de tercer nivel; pero, no han atendido los requerimientos laborales. En tal virtud, desde el 2007 se diagnosticó la necesidad la creación de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, que brinde el desarrollo de los recursos humanos, como ejemplo el SECAP, que durante largos años ha impulsado al talento humano hacia el mejor desempeño (OIT, 2009).

En consecuencia, la tarea formativa se logra paulatinamente en el transcurso de la educación adquirida desde la niñez, hasta culminar los estudios universitarios, previo el establecimiento

de metas que demandan un equilibrio entre las dimensiones científicas, personales y la oportunidad de contribuir, al descubrimiento de las capacidades, habilidades, pero conocemos en la mayoría de los profesionales que egresan de las instituciones superiores no responden de manera óptima en el campo laboral, por falta de una sistema de práctica, en que apliquen sus conocimientos, previo al desempeño de sus funciones, convirtiéndole en un ser competente capaz de llevar al éxito a la organización que integren con un alto nivel de autoestima y ética cimentada de principios y valores.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial es la etapa principal en la carrera profesional del individuo, recibida en instituciones de educación superior, donde los programas de prácticas se observan como aplicación de teorías, que conduce a la pasividad, por ese motivo se considera a esta formación insuficiente y la base académica cultural poco pertinente a la realidad del entorno (Ardiles, 2003).

Entonces, la necesidad de la reestructuración del sistema permite un mayor desenvolvimiento y descubrimiento del talento humano a través de un pensum académico de formación inicial, que desarrolle conocimientos, habilidades y aprendan el saber hacer, actuar y reflexionar desde una práctica inicial, donde se enfatice comportamiento, madurez emocional y social, desde los inicios de una profesionalización (Paladines, 2007).

Por tal motivo, la creación de la Universidad Nacional de Educación contribuirá en los próximos años a mejorar esta formación inicial del talento humano con dominios de conocimientos disciplinares, pedagógicos y culturales que promuevan la participación activa de la comunidad educativa, mediante la ejecución de proyectos en bienestar del contexto educativo, que incentive la investigación educativa y la innovación sea una práctica habitual para volver al futuro profesional educativo competente capaz de asumir su rol, con una educación que consolide la gestión del conocimiento y calidad (MEC, 2011).

Para ello, se debe analizar los años de duración y la estructura organizativa de las materias según sea la especialidad, en que desarrollen todos los conocimientos necesarios y cimenten las bases del futuro profesional, durante los años que dure su preparación, que corresponde al período de acomodación y motivación extrínseca que influirá en el cultivo de hábitos y actitudes profesionales.

Además, considerar la influencia de profesionales con una amplia capacidad filosófica que otorgue a sus discípulos el desarrollo de la mayéutica, a través de un razonamiento fundamentado en la verdad, la reflexión, la capacidad de discernir entre lo positivo y negativo, así como reconocer entre lo implícito y explícito, en general el enfoque hacia el desarrollo de un pensamiento crítico y lógico, para que se interactúe lo teórico, práctico y técnico y no se convierta en transmisión de teorías, leyes, definiciones y conceptualizaciones que no permitan el desarrollo de la creatividad.

1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

En el estudio Marcelo y Vaillant (2009), concluyen que:

El desarrollo profesional docente es una pieza clave en el proceso de enseñar y aprender. Son muchos los factores intervinientes, aunque los sistemas educativos mejoran, cuando se cuenta con docentes de excelente preparación para la tarea de enseñar y cuando éstos poseen la firme convicción de que sus estudiantes puedan efectivamente aprender (p. 11).

Razón a lo expuesto, indica que la formación profesional docente debe tener un perfil humanista, de carácter intelectual, socio – afectivo y formador de valores cuyos componentes sean las competencias como: didáctica en la disciplina de su especialidad, metodología, liderazgo, capacidad para diagnosticar situaciones de estudiantes con potencialidades y necesidades, además de asesor metacognitivo y poseer la capacidad de trabajo en equipo .

Por eso, el profesional educativo debe tener una sólida preparación inicial y en especial la vocación, como base fundamental en su orientación profesional, que presenta ante la elección de una carrera con función social de alta índole, como es la docencia, que se encarga del desarrollo integral del futuro niño, joven, para su desenvolvimiento en una sociedad en constante cambio (Grupo Cultural, 2008).

Es así, que en el presente, siglo XXI, conocido como la era de información, la ciencia y tecnología presentan avances significativos que exigen cada día, acciones tendientes al desarrollo una verdadera formación profesional acorde con los intereses, necesidades personales y la integración del contexto en las actividades extracurriculares, en búsqueda del cumplimiento de los objetivos macro y micro curriculares (Beltrán & José, 2002).

Estos cambios en la sociedad, redefinen el significado de la educación y se proyectan a nuevas expectativas que exigen del profesorado mayor número de tareas, responsabilidades, el rediseño de planes y programas según las nuevas normativas vigentes. Actualmente se impulsa el proyecto de creación de la Universidad Nacional de Educación, futura formadora de profesionales en el campo educativo, cuyo estudio se basará en investigaciones que permitan el crecimiento personal y especializado con vastos conocimientos pedagógicos, científicos.

1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

Muller (2007), considera que

Especializarse en orientar los aprendizajes incluye, conocer acerca de los aprendizajes individuales, grupales, los procesos de aprendizaje, sistemáticos y parasistemáticos como ocurre en la familia y los medios de comunicación. Los docentes tutores necesitan una afinada conexión con los contextos macroscópicos que inciden en los integrantes del sistema educativo: el diagnóstico de la sociedad y de la cultura actual (p.25).

Por lo tanto, la tarea orientadora del docente, requiere además de la teoría el conocimiento técnico de una serie de recursos auxiliares, tales como: metodologías, técnicas didácticas y el manejo de la herramienta informática que ayuden a un aprendizaje con procesos dinámicos, eficaces con enfoques constructivistas, bajo parámetros de una sistematización de procesos orientados por la pedagogía moderna.

Por consiguiente, esta formación, no consiste exclusivamente en el uso de la tecnología, sistema multimedia, sino hacer del docente una persona idónea, que afronte los retos o desajustes y re programe su planeación según las necesidades del grupo y fomente clases interactivas y participativas, donde el aprendizaje, sea divertido y se universalice a todos los niveles de estudio, especialmente en el bachillerato técnico donde se lleva la teoría y la práctica (Noriega, 2002).

Entonces, requiere el redescubrimiento de las competencias de saberes en el campo científico, pedagógico, técnico, metodológico y participativo, que implica saber actuar y reaccionar con pertinencia, es decir ser oportuno en la realización de las actividades, que impulsa hacia una

detallada planificación con las disciplinas, que le permitan guiar procesos de aprendizaje, por consiguiente, capaz de transferir y emprendedor de la ética profesional (Cano, 2005).

Ciertamente, los docentes de la entidad investigada, son técnicos en el manejo de herramientas, por la oferta profesional que ofrecen como: Técnico industrial y Comercio, administración y servicio, más aún por las pasantías en las empresas, donde aplican las capacidades intelectuales aprendidas durante el ciclo de estudios, por ese motivo la necesidad de una permanente formación técnica, en la fase inicial de profesionalización.

En conclusión, este tipo de formación es importante porque se complementa con los perfiles para hacer de esta profesión una actividad placentera, innovadora donde el docente es gestor del conocimiento y la calidad, siendo más investigativo consciente de la actividad que realiza de manera organizada, planificada y los recursos tecnológicos y materiales para el cumplimiento de objetivos propuestos; por lo tanto, el estudiante como el docente sienten la satisfacción del hecho de enseñar y aprender.

1.2.2.2 Formación continua.

Salanova, Grau y Piero (2001) expresan:

La formación como estrategia para afrontar la gestión de innovaciones tecnológicas, cabe señalar que los trabajadores necesitan implicarse en un proceso de formación continua o re-formación, a lo largo de sus carreras profesionales, ya que cada vez son más frecuentes los cambios rápidos y a menudo imprevistos de los puestos, tales cambios demandan competencias complejas y también destrezas cognitivas de orden superior (p. 33)

Estos autores concretan que la formación es una actividad que dura toda la vida, porque nunca se termina de aprender cada día, corresponde un reto, que inicia con un título académico como punto de partida y se proyecta durante el ejercicio de la docencia. Por eso a la hora de conceptualizar en esta temática a los profesionales de la educación se utilizan diferentes expresiones como: formación continua, permanente o en ejercicio del profesional educativo, como una gestión imprescindible para el desarrollo de las actividades académicas..

Lo anteriormente descrito, se realiza mediante un proceso de diagnóstico de necesidades, de acuerdo a evaluaciones aplicadas que se planifican de manera coordinada, dirigido a desarrollar el talento humano en: actualización, renovación de actitudes, y superación de las demandas existentes en una determinada disciplina o área como por ejemplo los instrumentos y técnicas evaluativas, necesarias para saber el logro alcanzado en la clase.

Por ese motivo, Arcos & Espinosa (2008) consideran que los retos actuales de las políticas educativas, formulan recomendaciones para el mejoramiento de la gestión de la educación en términos de calidad, equidad y eficiencia, lo constituye la formación continua del profesorado especialmente del sector público, a través del SIPROFE, encargado de la capacitación continua de los profesionales educativos.

Cabe señalar, que la formación permanente gira en tres aspectos: una de ellos es el grupo de autoaprendizaje en que está inmerso los intercambios de calidad realizados dentro del centro y fuera del centro educativo que se logrará gracias al vínculo comunicacional existente entre los miembros, por otra parte la formación motivadora que consiste en disminuir el ritmo de estrés mediante técnicas de relajación e interiorización, que elevan el nivel actitudinal de manera positivista ante cualquier problemática presentada. Por último, las habilidades comunicativas con una metodología gestual, que se refiere al conjunto de gestos como emulador de emociones y buenos sentimientos (Imbernón, Alonso, Arandia & Cases, 2007).

Por dichas razones, todo profesional en cualquier ámbito de la ciencia, si desea ejercer su especialidad al máximo, necesita de una constante formación, ya que su preparación inicial es insuficiente, por ello, constituye una estrategia de manera urgente afrontar los cambios tecnológicos del sistema, mediante la auto-investigación, la auto preparación acorde con los avances que se genere la era del conocimiento, así como llegar a la comprensión de las necesidades educativas individuales de los docentes y contribuir al mejoramiento de la calidad educativa del país.

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

Según Orru (2003), El educador – mediatizador enfoca la enseñanza del proceso del conocimiento integrándolo en un contexto más amplio realizando conexiones con eventos que se relacionan” (p.47). De ahí la existencia de una preparación de la clase, porque se determinan las estrategias adecuadas para que viabilice la integración del conocimiento empírico del estudiante con la experiencia científica y preparada del docente.

Entonces, los catedráticos deben ser estrategias por excelencia, mediante una formación que oriente hacia el dominio total de metodologías actuales sean en el campo científico o tecnológico e interactúe con la comunidad educativa referente a los desafíos que conlleve la sociedad del conocimiento y se involucre en los procesos de innovación para ofrecer una educación de calidad; pero, dependerá del grado de optimización de los recursos materiales y tecnológicos necesarios para su actividad educativa y el interés creciente en mejorar las falencias didácticas, pedagógicas, así como destrezas en los estándares y elementos del pensamiento que le proporcionen una mayor profesionalización en el desempeño de sus funciones (Díaz, 2005).

Por eso, se impulsa la capacitación permanente del docente para que brinde un aprendizaje significativo otorgando las herramientas necesarias, al estudiante para que desarrolle habilidades, capacidades intelectuales, sociales y elementos necesarios para convivir armónicamente en la sociedad, se interrelacione y practique valores que permitan elevar el nivel de vida debilitado por la fuerza de los antivalores que azotan a la juventud.

En consecuencia, la tarea del profesorado será dirigir el desarrollo personal, social e intelectualmente, atendiendo las necesidades individuales, por lo que su accionar se volverá complejo y diverso, además de convivir en un mundo globalizado, por acción del avance tecnológico; siendo cada día en un desafío que sobrepasará, sus capacidades emocionales, intelectuales, psicológicas, ética y disciplina propias de un especialista en el campo educativo.

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

El profesional docente es un elemento primordial en el proceso de aprendizaje, es por ese motivo, el Ministerio de Educación ha implementado y legalizado de carácter obligatorio una capacitación permanente a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional, una cobertura de programas de mejoramiento de acuerdo a las necesidades existentes. Así, en el artículo 313 de la LOEI, menciona “La oferta de formación en ejercicio para los docentes profesionales de la educación es complementaria y remedial”.

La formación complementaria, se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización formación continua, mejoramiento pedagógico y académica para que promuevan en los docentes conocimientos y habilidades distintas a las aprendidas en su formación inicial, para que el desenvolvimiento en las aulas sea eficiente, mediante la utilización de recursos materiales y tecnológicos, por consiguiente brinde una educación acorde con los requerimientos actuales.

La formación remedial es obligatoria y ayuda a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional. Es notorio, cuando el docente no ha superado las evaluaciones del sistema, es decir, su puntuación ha sido regular y deficiente de acuerdo a eso tendrá una instrucción obligatoria, para superar falencias detectadas por el organismo evaluador (LOEI, 2010).

Además, de las formaciones mencionadas anteriormente es necesario que posea una formación en valores éticos y morales, que representan la base fundamental del quehacer educativo, porque son la fuente del perfeccionamiento humano, mediante la práctica cotidiana habilitada en el ser humano para el buen vivir, ya que la coexistencia del bien y el mal; el amor y el odio, es la constante que integra la cultura personal y social, por esa razón el maestro debe ser modelo en cada instante de su vida (Chavarría 2011).

La importancia del estudio de los tipos de formación radica en el hecho de buscar cada día el mejoramiento profesional, que consiste en estar al margen de la evolución de la ciencia en el ámbito educativo como: la pedagogía, la psicología, el currículo, los paradigmas, las tendencias existentes en el presente siglo, que permiten un mejor desempeño en la actividad docente; sin embargo, para ejercer con excelencia no basta esperar la apertura de programas de capacitación, sino concienciar la realidad personal y buscar las alternativas de cambios que procuren una auto superación, elevando el nivel de profesionalización y erradicando deficiencias existentes.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Según, Rueda, 2003 expone: “Factores: 1) interacción con los alumnos; 2) dirección pedagógica; 3) estrategias de enseñanza; 4) estímulo al aprendizaje; 5) responsabilidad”. Estos orientan al docente a globalizarlos en la capacidad comunicativa que establezca con sus interlocutores, este aspecto es importante, porque si existen buenos vínculos comunicacionales permitirán que los demás factores se inserten sin dificultad.

Entonces, es necesario enumerar características que lo definen: el primer aspecto su identidad profesional, la conciencia de ser maestro, donde prevalece la vocación, es la motivación para cumplir la función social más crucial de la época. Como segunda instancia la innovación que incorpora cambios conceptuales, procedimentales o tecnológicos, en su práctica docente. La tercer el tacto pedagógico que es la forma adecuada de comunicación estudiante – docente, marcado en lineamientos de respeto, empatía, ya que la comunicación, es el único medio a través del cual se realiza el interaprendizaje. Una cuarta característica el liderazgo, la capacidad

de persuadir con tacto pedagógico, el ambiente escolar, creando relaciones interpersonales óptimas para una convivencia excelente entre los integrantes (Prieto, 2005).

El docente cumple un papel fundamental en la sociedad actual, porque transforma el aula en el ambiente óptimo para el aprendizaje, construye contenidos, estrategias e investiga según los avances y orienta hacia el descubrimiento de algo nuevo cada día. Por ese motivo el rol que desempeña debe realizarlo de manera consciente y profesional durante su carrera y cumplir con los requerimientos del sistema educativo.

Estas características son las más sobresalientes que destacan la labor del docente y permiten distinguirlo del resto del conglomerado con igual función, es la calidad humana que imponga en el momento de educar, con ese espíritu de lograr una verdadera transformación en el acto educativo, volviendo la acción pedagógica placentera que promueva la transformación de conocimientos y pensamientos en los estudiantes, mediante la trasmisión de la calidad humana en cada instante de la trayectoria, lo que brindará máximos beneficios en el desarrollo personal, social y cultural del estudiante.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Tardif (2004), considera “” Que la profesionalización de la enseñanza, como una coyuntura social paradójica , porque pide a los docentes se conviertan en profesionales en un momento que la profesionalidad atraviesa un periodo de crisis””. Por la ausencia de una práctica pedagógica acorde con los intereses de los educandos, la escasa pertinencia del currículo y la escasez de tecnologías de la información y comunicación en la enseñanza.

Por ese hecho, se trata de renovar los fundamentos epistemológicos a través de estrategias como situar a la formación inicial y continua como política de estado, donde el docente desde sus inicios forje las bases de su profesionalidad, para que en el futuro tenga criticidad de la situación y le permita resolver situaciones didácticas con vocación, porque el conocimiento evoluciona minuto a minuto debido a la era de la información. Anteriormente se basaba en el dominio de saberes para transmitirlos, solo hasta hace poco se pone énfasis en el dominio teórico y práctico de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Ser profesional implica agotar hasta el último esfuerzo por lograr nuestros objetivos, mediante una preparación constante con dedicación y el afán de auto - aprender, para mejorar y actualizarse. Sin embargo, a partir del año 2008, se inició con el fortalecimiento de la Reforma

Curricular, con seminarios que para su aprobación requieren ser aprobados, porque tienen etapas que permiten dar seguimiento. Este como otros, son muchos los factores que inciden en la necesidad de cambio en la función docente.

Entre estos se pueden destacar la explosión escolar, que consiste en la superpoblación estudiantil en las aulas debido a la obligatoriedad, gratuidad y leyes, los medios de comunicación en masa que se interpretan como la afluencia de diversidad de recursos audiovisuales existentes por el acelerado de los avances científicos y tecnológicos y las nuevas corrientes pedagógicas (Noriega 1998).

En consecuencia, desempeñarse como profesional de la educación es un desafío inmenso; pero a la vez interesante reto, pues nadie puede poner en duda el lugar privilegiado que corresponde en el proceso educativo porque implica desarrollar capacidades intelectuales, cognitivas y afectivas en los jóvenes que representan el futuro próspero e implica agotar hasta el último esfuerzo para lograr los objetivos, mediante una preparación constante con dedicación y el afán de auto educación espontánea, donde el raciocinio impera para superar las deficiencias existentes.

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

Las capacitaciones promueven el desarrollo del talento humano, donde la organización es la responsable de realizar estudios, porque en cada nivel difiere el tipo de necesidad, así en la formación profesional docente tiende a desarrollar competencias en la práctica del conjunto de habilidades, destrezas, a diferencia de la formación inicial en donde los estudiantes poseen necesidades formativas de mayor nivel debido a la falta de experiencia (Calvo, 2005).

De este modo la instrucción en niveles formativos surge debido a una serie de aspectos como la alternativa de solución a una problemática existente que impiden el normal desarrollo de las actividades y el grado de aplicación a largo, mediano o corto plazo, dependiendo del impacto y repercusión para aplicarlo con mayor celeridad un programa que solucione las demandas detectas y se establezca un compromiso de continuidad y aplicación (Ardiles, 2003).

Por lo tanto, la capacitación de los profesionales educativos tiende a ser una tarea de constante diagnóstico y planificación, en cada ciclo escolar de parte de los organismos estatales, con el afán de optimizar los recursos humanos, desarrollando la concepción del profesor como un ser investigador de su propia práctica, que intercambia y socializa sus experiencias para nutrirse y ayudar aquel docente que necesita, como es el caso de los cursos

en línea, que al inicio son dificultosos por la falta de práctica tecnológica; pero, solo la constancia, sobrepasará las barreras que se presenten en el transcurrir de la labor educativa.

Por eso, una docencia adecuada debe conducir al alumno a la información básica, además de procurarle una progresiva autonomía en la adquisición de conocimientos, en el desarrollo de la capacidad de reflexión, en la utilización de instrumentos, lenguaje, de documentación, de fuentes de información y conocimientos básicos. La capacitación en los niveles formativos permite ir al ritmo del desarrollo de la ciencia y la tecnología, formando nuevos esquemas y nutrirse de vastos conocimientos para brindar un enseñanza de calidad.

El objetivo del sistema educativo actual es brindar una educación de calidad con calidez, de ahí la macro planificación de una serie de capacitaciones que han surgido, debido a las nuevas reformas educativas, con el afán de ofrecer a la sociedad estudiantes capaces de afrontar retos, es así que la capacitación en los niveles formativos será hoy, mañana y siempre el eje fundamental en el desarrollo de las competencias necesarias para hacer del proceso educativo una acción significativa para los estudiantes.

1.2.2.8. La Tecnología de la información y comunicación - TIC, en los procesos formativos.

Según Miranda (2012): ““La tecnología educativa es el resultado de las aplicaciones de diferentes concepciones y teorías educativas, para la resolución de un amplio espectro de problemas y situaciones referidos a la enseñanza y aprendizaje apoyada en la TIC””. Porque estas han transformado la sociedad y en particular los procesos educativos, como resultado de la construcción de un espacio social como recurso indispensable para el interaprendizaje. Lo que exige el diseño de nuevas acciones educativas complementarias a las existentes, para resolver algún problema pedagógico de los estudiantes en el momento de aprehender.

Sin embargo, no solamente en el campo de la enseñanza es fundamental, sino también en procesos formativos como es el caso de los cursos virtuales ofrecidos por la RIED, establecido por el ministerio de educación, donde se capacita a docentes en las disciplinas ofertadas para intercambiar experiencias y tener ayuda técnica de expertos, que viabilicen las mejores alternativas de solución.

De ahí, que los facilitadores de cursos dominen la herramienta tecnológica, para brindar mayores opciones de aprehensión de los contenidos impartidos, al estudiante - docente y este a su vez se vaya perfeccionando, en el uso de las redes telemáticas que lo comuniquen con el

resto del mundo, lo que permite la transmisión de culturas, tecnología como recursos para la interiorización de saberes básicos, convirtiéndose en una actividad innovadora, porque mueve hacia otras latitudes adquiriendo una forma de vida perecedera, porque asocia las dimensiones del valor de sus significados (Martínez & Prendes, 2010).

Razón por la cual, las tecnologías de información y comunicación, representan en los actuales momentos el motor principal para el desempeño de la actividad docente, siendo fundamental el dominio y uso del software, donde aplique los contenidos programáticos de cada área volviéndola más interesante. También es importante la utilización de las redes sociales que permitan intercambiar ideas, opinar, incluso la realización de tareas donde los estudiantes desarrollen sus destrezas y habilidades, por eso es necesario orientar de manera adecuada al estudiante, especialmente en el uso adecuado del internet, de igual forma las redes sociales y optimizar estos recursos, para un mejor estudio de las áreas según el nivel formativo del estudiante.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

La tarea educativa en la actualidad se la realiza en función de la responsabilidad innata del docente; pero la inexistencia de recursos durante el proceso de aprendizaje, la vuelven tradicionalista y expositiva, donde a pesar de la formación continua que posea el docente, no realiza su gestión competente, debido a las debilidades y amenazas que azotan al sistema. Uno de ellos, es la gestión administrativa ejercida en la institución, la función docente y el rol del estudiante.

Según la LOEI (2010), menciona que la actividad educativa se desarrolla atendiendo los principios generales como: universalidad, educación para el cambio, aprendizaje permanente, investigación construcción de conocimientos, que guían el proceso educativo. De ahí que tiene fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales para cumplir con los fines del sistema. Por eso, es necesario analizar la tarea educativa en torno a los actores que intervienen en el proceso.

Todos estos elementos juegan un papel preponderante porque cada una cumple funciones diferentes orientadas a cumplir con los objetivos propuestos por el Ministerio y la responsabilidad que cada uno establezca y el grado de profesionalismo que será el ingrediente esencial durante el desarrollo de las actividades, cumpliendo con los requerimientos del sistema y la sociedad actual.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Bambozzi, Vadori & Marzolla (2011), considera que el gestor educativo atiende la diversidad de su contexto y debe enfrentar un sinnúmero de dificultades que demanda un desempeño con habilidad y criterio. Debido a eso las leyes establecen que quien gestiona los procesos administrativos en la institución es el rector o director, quien tiene el acierto o desacierto de dirigir una organización. Sin embargo, no es suficiente llevar una administración desde el escritorio, es necesario insertarse en el ámbito financiero con principios contables para ejercer esta función administrativa.

De ahí que la eficacia en la toma de decisiones es intrínseco, porque surge del nivel elevado de conocimiento conceptual y las acciones posibles que deduzca, a efecto de esto se describen tres criterios que debe considerar el gestor: El primero establece la eficiencia con el énfasis que disponga en la utilización de los recursos financieros, humanos y físicos. El segundo criterio de armonía interna, que se logra cuando hay buenas prácticas organizativas y las decisiones tomadas sean acertadas y sirvan como referente para el futuro. Esto permitirá cumplir con el tercer criterio de la trascendencia, que incluye el impacto generado por el alto o bajo nivel de logros alcanzados en beneficio organizativo y de la comunidad (Chiavenato, 2007).

No obstante, es el administrador de la organización quien controla de manera organizada, el cumplimiento de las actividades planificadas, bajo el ejercicio de un liderazgo democrático. Si desde el inicio se determinan las reglas de manera clara a todos los involucrados la empresa, tendrá una dirección determinada según lineamientos preestablecidos, caso contrario se originará desorganización y desestabilización que encauzarán la insatisfacción laboral en la realización de proyectos (González, 2008).

En consecuencia la gestión educativa será ejercida bajo parámetros técnicos, científicos, psicológicos, que vislumbrará hacia el cumplimiento de las metas organizacionales mediante el tratamiento de las personas con empatía, esto regulará las condiciones del ambiente laboral, bajo un modelo participativo, donde las influencias no ejerzan poder, y los integrantes tengan empoderamiento de la institución, este aspecto es importante para hacer efectiva la tarea administrativa y velar por el bienestar pedagógico, financiero y la armonía existente entre los miembros, formando un cuerpo colegiado donde todos aúnan esfuerzo por alcanzar los propósitos planeados.

1.2.3.2 La función del docente.

La función docente evoca cuatro dimensiones importantes una de ellas es la vocación del servicio, porque representa una profesión no lucrativa; pero deja satisfacción de la labor realizada, la gratitud de muchos estudiantes agradecidos por la enseñanza brindada, mientras en otros casos la ingratitud quizá porque no se plasmaron huellas en el transcurso del tiempo, o la capacidad de liderar fue errónea, por la entropía y el mal carácter ejercido durante la docencia.

Esta función va relacionada con los contenidos y la dosificación que son tratados durante el proceso de aprendizaje, a lo que se denomina organización academicista; no obstante se interrelaciona con la tecnología, que ofrece una variedad de estrategias aplicadas en la práctica pedagógica. De éstas surgen las atribuciones de la docencia por ser una actividad multidisciplinaria, que cumple una función social donde el producto de salida es el conocimiento aprehendido en las aulas y llevado a la práctica laboral, mientras más técnico y científico es el aprendizaje, más productivo será el desempeño de los estudiantes al egresar del bachillerato.

Esto dependerá de la función investigativa que realice el docente en su actividad, la misma que en los actuales momentos es de importancia relevante, porque aquel maestro que no esté al ritmo de los avances científicos, será aquel que genere estudiantes sin destrezas cognitivas, por eso la función competitiva del docente supera cada día expectativas y crea nuevas estrategias, será reconocido por su desempeño y la característica de transformador del contexto en algo productivo, para todos sus integrantes (González, Nieto & Pórtela 2008).

En consecuencia, la sociedad es quien otorga las garantías de prestigio o desprestigio de la función del maestro en la comunidad, la capacidad de comprender las diferencias individuales de cada estudiante, también es necesario resaltar la capacidad de comunicación que establezca a través de una interacción armoniosa y evitar el autoritarismo, que fomenta la destrucción del vínculo comunicativo que genera discordia, antipatía e incluso el irrespeto. En contraste a esto si el ejercicio de la docencia se brinda con calidad y calidez se alcanzará a cumplir con las políticas del Plan Decenal, porque existe una inversión estatal y mejorar la situación actual, para una verdadera transformación.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Según Seija (2004) considera:

Es el ambiente familiar donde se adquiere la estructura verbal, las actitudes positivas hacia el papel de la escuela, los aspectos relacionados , con la socialización, el respeto a la autoridad, el sistema de valores, la cobertura de las necesidades primarias de alimentación y vestido así como el apoyo para afrontar las dificultades de los estudiantes a la hora de realizar las tareas escolares (p.48).

La familia representa la base fundamental del desarrollo personal, social y cognitivo del estudiante, su apoyo acertado en las diversas etapas de la vida fomentan las esferas de valor, las cuales guían el accionar en el contexto escolar y social. Especialmente cuando los hijos e hijas presentan necesidades educativas especiales, requieren el apoyo incondicional de sus progenitores, quienes impulsan la superación de los obstáculos, creando en los jóvenes una alta autoestima, volviéndoles capaces de afrontar retos y ser conscientes de los problemas sociales actuales que tienen los estudiantes en las instituciones educativas (Salgado 2008).

Debido a esto, se considera que en el seno de la familia, se resguarda al joven y modera para una interacción social, en toda época y cultura, elevando a la familia en la categoría de piedra angular del desarrollo del individuo; es sinónimo de sensibilidad o rigor; pero, siempre regidora del destino de sus componentes no se debe olvidar que los padres son los educadores naturales y de mayor transcendencia en la educación (Chavarría 2011).

De cualquier forma, la permanente comunicación hogar - institución educativa, irá aportando antecedentes, hacia el encuentro de un objetivo común el formar a un individuo que se conozca, se acepte a sí mismo, haga uso de sus recursos, potencialidades y se integre responsablemente en la sociedad. Porque en la actualidad la familia no solo es la integración de padre, madre e hijos; es el conglomerado que cumple el papel de orientar al joven hacia la práctica de valores que ayude a su formación integral, es decir, el bienestar físico, psicológico, que se logrará en ambiente donde exista respeto, honestidad, responsabilidad y la práctica de valores y permita escoger entre lo correcto e incorrecto, lo adecuado o inadecuado y se convierta en un hombre o mujer útil en la sociedad.

1.2.3.4 La función del estudiante.

El estudiante tiene derechos ,y deberes en la Ley Orgánica de Educación Intercultural para cumplir su rol en la sociedad y tener una participación activa, mediante el desarrollo de destrezas y habilidades que el aula proporcione, convirtiéndose esto en la parte medular del proceso de aprendizaje. Esto se logra cuando en el aula descubra, conceptualice, analice y vivencie situaciones de manera significativa, convirtiéndolo en un investigador, descubridor de su propio conocimiento.(Puigdellivol, 2007).

Por eso es necesario enunciar el artículo 141 de la LOEI, del cual se extraen algunos incisos de relevancia:

- a) Participar puntualmente en el proceso de formación;
- d) Participar, bajo la dirección de los profesores designados para el efecto, en actividades estudiantiles de carácter cultural, social, deportivo, defensa del medio ambiente y educación para la salud , utilizando sus aptitudes y capacidades especiales;
- e) Rendir las pruebas de evaluación con honestidad y con sujeción al horario determinado por las autoridades;

De ahí que el estudiante es el actor principal en la existencia de la educación, por eso la preocupación del gobierno de turno de promover la calidad, propuestos en el Plan Decenal y los estándares educativos. Porque, alumno tiene derechos fundamentales que nadie puede quebrantar uno de ellos es el desarrollo integral, es decir, proyectarlo hacia un futuro de prosperidad y progreso con la a oportunidad de satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje como: la lectura, herramienta básica para todas las áreas de estudio; la expresión oral que le permite transmitir sus ideas y contenidos básicos necesarios para desenvolverse con armonía (Izquierdo 1997).

En consecuencia, describimos que la función principal del estudiante es alcanzar al máximo sus potencialidades, a través de un aprendizaje innovador y creador que promueve el descubrimiento y la construcción del conocimiento por sus propios recursos, de manera eficiente y efectiva en los estudiantes para su activa participación en la sociedad. Para esto .será necesario otorgarle los materiales, conocimientos y oportunidades de descubrir la ciencia, para que el interaprendizaje sea un proceso dinámico y enriquecedor, donde las vivencias desarrollen sus potencialidades y el amor hacia el estudio en donde cada actividad le provoque satisfacción por la tarea cumplida e incentive la auto preparación, que sirva como referente en su capacidad intelectual para el futuro.

1.2.3.5 ¿Cómo enseñar? y ¿cómo aprender?

Según Castellá, Comelles, Cros y Vilá (2007) expresan que el entorno escolar debe brindar todas las oportunidades para desarrollar los contenidos científicos, porque es en el donde se otorgan todos los recursos que viabilizarán de manera efectiva el aprendizaje, además la acertada precisión de estrategias y técnicas que disponga el docente para efectivizar la actividad de enseñar y aprender.

El aprendizaje tanto del docente como del estudiante es un proceso constructivo, que inicia con la motivación, la disposición hacia la tarea, es ese entusiasmo de crear en el docente el anhelo e interés de aprender, a través del establecimiento de estrategias y técnicas que permitan el desarrollo de las capacidades intelectivas, socio – afectivas y emocionales, porque actualmente las demandas de la sociedad no se basan solo en la trasmisión del conocimiento, sino que como tal lo comprenda y lo trascienda en su componente cognitivo, para que sea útil y ayude a resolver problemas de la vida cotidiana (Pozo &Gómez, 2006).

La característica de una excelente enseñanza se basa en un programación didáctica que atienda los intereses y necesidades de los educandos, de ahí la importancia de la formación docente en el momento de escoger las precisiones metodológicas, las cuales con una secuenciación que permita el logro de los objetivos curriculares de acuerdo al nivel educativo. Además de considerar las destrezas con criterio de desempeño, los recursos, indicadores de logro y la evaluación que estará integrada por los instrumentos y las técnicas evaluativas acordes con los parámetros del sistema.

Un proceso de enseñanza – aprendizaje bien establecido va a permitir al estudiante aprender a aprender que incite desde una auto, hetero y co preparación, influida por la calidad de relación comunicacional que ejerza el docente. Además el aprender a hacer que significa poner en actividad todas las destrezas y habilidades desarrolladas durante las etapas de crecimiento. En otro ámbito el aprender a ser y convivir implica las capacidades expresivas, emocionales, corresponde el capital humano, la manera de llegar a los estudiantes (Noriega, 1998).

En consecuencia en la actualidad no existe solo una forma de enseñar a aprender sino que existe una amplia gama de procesos, estrategias y técnicas aplicables en cada área o asignatura, que mediante una orientación acertada del docente promueva cambios en el sistema globalizado, por lo tanto el conocimiento le sirve al estudiante como prerrequisito para realizar un aprendizaje efectivo bajo la dirección de su tutor.

1.3 Cursos de formación

Durante décadas se han ejecutado programas de mejoramiento profesional con la DINAMEP, que estaba encargada en el país de brindar cursos formativos, a los que se acudían con el interés de ascender una categoría y se aprobaban solo con la asistencia, convirtiéndose en algo rutinario con el pasar de los años. En la actualidad SIPROFE, oferta programas de mejoramiento con un nuevo sistema evaluativo, que demanda una prueba de salida que permite aprobar o reprobar.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Según Sanjurjo (2000), refiere que:

En el aula se manifiestan zonas de incertidumbre, donde no siempre se pueden poner en funcionamiento la racionalidad y las teorías aprendidas. La distinción entre acciones preactivas, interactivas y post activas es un valioso aporte para comprender las diferencias entre las acciones docentes , previas al desarrollo de su clase y las que debe llevar a cabo en la situación compleja en el aula. Esta distinción nos permite comprender la práctica como un proceso, con momentos cualitativamente diferentes, donde se concretan procesos de construcción del conocimiento profesional, cualitativamente distinta pero articulada. (p.127)

Los cursos de formación son el conjunto de temáticas relacionadas entre sí, que orientan el logro de un aprendizaje integral y pueden vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. Su importancia radica en el hecho de fortalecer la capacidad formativa de los docentes acordes con la globalización, aspectos epistemológicos y pedagógicos fundamentales para el desarrollo de los estándares de calidad y se instruye en formato de cursos cortos. Con las políticas de mejoramiento el gobierno impulsa a través de SIPROFE, un sistema de profesionalización y formación continua en los requerimientos de cada uno de los docentes (Cep, 2010).

Porque, la educación está en constante innovación, por ello todos los procesos son de naturaleza compleja, por eso se analizan diversos factores y circunstancias desde la propia concepción del docente. Debido a los cambios tecnológicos, requieren mayor dominio para que ejerza influencia en el aula y proporcionar un mejor aprendizaje, hacia el logro de los estándares educativos (Beltrán 2001).

Consiste en la preparación profesional relacionado con los procesos de enseñanza - aprendizaje y el dominio de técnicas y estrategias didácticas. Capacitar significa preparar al docente en lo relacionado al dominio de técnicas y estrategias que permitan mejorar la enseñanza aprendizaje; sin embargo, no debe ser de exclusiva responsabilidad del gobierno, sino que está compartida en el ámbito organizacional y personal.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Ventajas:

- 1.- Cumple a cabalidad su rol de docente cualificado, que se ha esforzado además de su titulación de pregrado, se autocapacita y capacita para hacer de su docencia un acto innovador capaz de alcanzar con la misión y visión institucional. Es decir, renueva en conocimientos, estrategias que efectivizan un verdadero aprendizaje, volviéndose competente, donde los estudiantes desarrollan sus habilidades cognitivas, a través de la aplicación de conocimientos adquiridos en las aulas universitarias, donde inicia su formación como profesional educativo.
- 2.- Ser innovador, a través del uso de estrategias metodológicas actualizadas que permiten un mayor desempeño estudiantil, mediante proyectos de estudios relacionados con temas de prioridad como: conservación del planeta, reciclaje, etc.
- 3.- Tiene la oportunidad de ser capacitador de otros docentes en cursos de formación programados por SIPROFE y RIED.
- 4.- Se vuelve motivador con el cúmulo de técnicas de aprendizaje efectivo.

Inconvenientes de los cursos de formación.

Los cursos de formación son indispensables en la carrera educativa porque mantienen actualizados a los docentes en temáticas fundamentales en su desempeño. Los inconvenientes pueden ser: el obstáculo para inscribirse por la inhabilitación debido a que los directivos no actualizan oportunamente a los docentes, quizá por las actividades administrativas que emprenden diariamente o el desinterés de actualización, debido al nivel educativo que tiene su personal. También la falta de dominio existente en las herramientas tecnológicas, que requieren el manejo adecuado del software y hardware.

Otro de los inconvenientes es la mínima cantidad de establecimientos donde se imparten los cursos, porque la población oscila entre los 112.731 docentes aproximadamente a nivel nacional y en la provincia del Guayas 15.634, por lo que es indispensable ampliar la cobertura de localidades que permitan un mayor acceso de participantes en los cursos formativos. Porque con 5 o 6 edificaciones cada uno distribuido con más de 14 paralelos con la capacidad de 30 miembros cada uno no cubre a realidad poblacional magisterial.

Hay que considerar además que el Ministerio de Educación no es el único organismo que debe capacitar a los docentes la institución también es responsable de la organización de cursos formativos según las demandas de los resultados académicos de los estudiantes en las evaluaciones y la realidad propia institucional.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Los cursos formativos son aquellos que cumplen la función de actualizar a docentes en contenidos, destrezas y habilidades que los estudiantes requieren, para desarrollar al máximo sus potencialidades cognitivas. Estos habilitan al docente a mejorar su labor educativa y cumplir con los objetivos macro y micro curriculares establecidos en el sistema. Para ello, es indispensable realizar una diagnóstico de las necesidades formativas y mediante una evaluación determinar cuáles son los requerimientos básicos de una determinada institución.

La planificación de un curso de formación nace de la priorización de necesidades en el ámbito educativo que orienta al planteamiento de los objetivos generales y específicos para alcanzar mediante una metodología delimitada por la modalidad del curso que implica una serie de actividades coordinadas durante el diseño. Para esto es indispensable que previamente se realice una evaluación de las necesidades formativas macro y micro organizacionales.

Entonces, estos corresponden a un diseño que integre los parámetros necesarios para la superación de las falencias profesionales. Que implica determinar la temática que presente mayor inconveniente en los catedráticos, también es indispensable seleccionar a los destinatarios, sin subestimar niveles o condiciones de ahí la importancia de una convivencia en el ámbito institucional donde exista el compromiso de colaboración espontánea donde todos aporten para el bienestar común. Con ese afán de superación existen diversas modalidades como la virtual y presencial, que oferta el ministerio del ramo para cubrir en su totalidad con las necesidades que giran en torno a los requerimientos profesionales

Los recursos son los medios que efectivizan el cumplimiento de los objetivos establecidos en la planificación, los principales a utilizar son los materiales que corresponden a los textos que sirven de referencias bibliográfica para la estructuración de los contenidos del curso, las tecnologías de información y comunicación, además de útiles de oficina como: papeles, marcadores, cinta, entre otros.

También se encuentra el portafolio del docente y el estudiante donde están las demostraciones o evidencias de los aprendizajes o destrezas adquiridas en el transcurso del curso. En suma, el

diseño, la planificación de los cursos de capacitación, es una actividad muy prolija que se debe realizar atendiendo a diagnósticos realizados en investigaciones en este caso en el campo educativo, donde brinde la ocasión a un conglomerado de mejorar su práctica pedagógica.

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

Marcelo & Vaillant (2009) se refieren a la formación profesional como la base fundamental en el complejo proceso de enseñar y aprender, en el cual intervienen un sinnúmero de factores que influyen como: vocación, motivación ejercida por agentes internos y externos que movilizan hacia el cambio de la estructura cognitiva del docente que va de lo expositivo y verticalismo hacia una competitividad en destrezas y habilidades.

Por eso, en el plan decenal se establece la revalorización de la profesión docente que equivale al empowerment, como clave para el funcionamiento de las instituciones, que está basada en la orientación hacia la formación integral del estudiante, la flexibilidad del currículo de acuerdo a la realidad del sector, la eficiencia y el mejoramiento continuo. Junto a estos elementos se encuentra la socialización de las innovaciones sin etiquetar sectores; también es necesario crear la autonomía a través de la descentralización de los niveles de gestión que ya están ejecutando en la actualidad; otro factor importante es erradicar la jerarquización por equipos donde todos estén integrados hacia el logro de los objetivos del sistema (Blanchard, 2004).

Junto a lo mencionado hay que definir urgentemente en los profesionales educativos un código oncológico en el que establezcan nuevos principios erradicando viejos paradigmas, tendencias, métodos que han provocado estancamiento e inactividad intelectual en los estudiantes, además de una verdadera ética integrada por lineamientos basados en la personalidad integra durante la actuación laboral, que corresponde a desenvolverse con responsabilidad, honradez, y virtudes que caracterizan por su actitud de entrega.

Entonces, las directrices y factores que conllevan hacia el profesionalismo deben ser amplios, renovados con objetivos flexibles, para contemplar y respetar las necesidades específicas y la autonomía de acción en los distintos contextos escolares, con el propósito de revalorizar la función docente, dicha actividad promoverá un mayor ejercicio a la hora de educar y considerar que es imprescindible una constante formación con actualizados conocimientos donde las competencias sean punto de enlace entre catedráticos para el intercambio de experiencias y procesos que marquen hitos en la historia organizacional, cuyos principales actores, impulsan hacia la evolución y revolución del sistema educativo.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El presente proyecto se realiza en el Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”, ubicado en Chámbers y la 48 ava, de la parroquia Febres Cordero, Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas. Institución con décadas de funcionamiento que cuenta aproximadamente con más de 2000 alumnos, distribuidos en tres jornadas: matutina con bachillerato para estudiantes con las edades determinadas por la ley. La sección vespertina de octavo a décimo año y la jornada nocturna con educación básica superior y bachillerato.

Tabla No.1 Tipo de Institución

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fiscal	40	0.00
Particular	0	0.00
Fiscomisional	0	0.00
Municipal	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

Según el capítulo VII, artículo 53 de la LOEI, menciona los tipos de instituciones determinados por el Ministerio de educación son: públicas, privadas, fiscomisionales y particulares, para su funcionamiento cumplirán con los requisitos previstos en la Ley. Cuyos principales implicados son los gestores administrativos quienes realizan los trámites pertinentes según la institución (Cep, 2008).

Basándose en lo expuesto, el colegio “Joaquín Gallegos Lara”, es institución fiscal, como lo afirma el 100% de los docentes participantes; por más de 30 años han impartido educación laica y gratuita, con accesibilidad a jóvenes del sector y el Ministerio de Educación es quien reconoce los gastos que incurren en el desempeño de las funciones, según lo descrito en el artículo 54 de la presente ley.

En consecuencia, es una institución fiscal que está en la categoría A, de acuerdo a la evaluación en el 2010, cuya calificación alcanzó 174,15/200, con esto se resalta el esfuerzo del personal docente y administrativo de que existen entidades estatales capaces de cumplir con los objetivos educativos propuestos en el plan decenal.

Tabla No. 2 Tipo de Bachillerato que ofrece

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato en ciencias	0	0.00
Bachillerato técnico	40	100.00
Total	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

El Reglamento de la LOEI, en su artículo 28 menciona que el bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Educativo y el último nivel de educación obligatoria, puesto que hasta el 2015, se desea insertar a un 75% de la juventud ecuatoriana, ofreciendo las oportunidades de acceso y evitar la deserción que en décadas ha reflejado este nivel. De ahí que el Bachillerato técnico es una de las especializaciones del bachillerato general unificado, tiene como propósito principal ofertar figuras profesionales, a través de tres ámbitos de formación: general, competencias, personal y social, predispuesto para el trabajo y el emprendimiento (MEC, 2012).

Al respecto, los docentes encuestados afirman en un 100%, que el Colegio “Joaquín Gallegos Lara”, tiene bachillerato técnico, según el artículo 43 en su inciso b de la Ley de Educación Intercultural Bilingüe el Capítulo IV, de la estructura del Sistema Nacional de Educación. Brindando educación técnica, a la juventud del sector, desde hace décadas, con dos jornadas matutina y nocturna, debido a las demandas de la comunidad, además de las gestiones realizadas por los administrativos de contar con algunas figuras profesionales.

En suma, el bachillerato técnico, proporciona beneficios a los jóvenes del sector porque en su mayoría no continúan sus estudios superiores y una titulación, le brinda la posibilidad de encontrar una plaza de trabajo en talleres aledaños o fábricas en los cuales han realizado sus prácticas, capaz de realizar de manera competente sus actividades, según las figuras profesionales que le ofertan la institución, creadas para contribuir a mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos.

También las demandas de las industrias crece aceleradamente; pero requieren cada día personal capacitado integralmente en el ámbito profesional, por eso en un porcentaje menor. los estudiantes se insertan a la educación superior y desarrollan actividades laborales esporádicamente para seguir perfeccionando en su carrera técnica, afrontando el reto y mejorar las condiciones económicas de su familia.

Tabla No. 3 Figura profesional que atiende la institución

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<u>INDUSTRIAL</u>	37	92.5
Mecanizado y construcciones metálicas		
Electromecánica	24	60.00
<u>SERVICIO</u>	22	55.00
Contabilidad		
Administración	26	65.00
<u>POLIVALENTE</u>	1	2.50
Contabilidad y administración		
No contesta	1	2.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

Las figuras profesionales que ofertan las instituciones de bachillerato técnico son: industrial, agropecuario, de servicio y polivalente, las mismas que han sido creadas por el ministerio del ramo, según las demandas del proceso de desarrollo social, económico y cultural, con el objetivo de ofrecer una gama de especialidades para que el estudiante opte según las capacidades cognitivas, destrezas y habilidades propias del individuo en búsqueda de la superación y desarrollo (Cep, 2008).

Al respecto, los docentes afirman mecanizado y construcciones metálicas en un 92.50% porque es la primera figura profesional, que tuvo la institución desde su inicio y administración de servicios, en un 65%, además se totaliza un 5%, en el bachillerato polivalente, por lo tanto según los encuestados aseguran tres figuras con sus respectivas especializaciones. Lo que discrepa entre las figuras existentes desde varias décadas en la institución que han servido en el desarrollo de la comunidad suburbana.

En consecuencia, es imprescindible que en los docentes exista un mayor empoderamiento del contexto laboral, en que se desenvuelve, porque la institución no oferta bachillerato técnico polivalente, cuenta exclusivamente con técnico industrial en dos especialidades que son electromecánica, mecanizado y construcciones metálicas; además en servicio encontramos contabilidad y administración de servicios; figuras profesionales establecidas, gracias a la gestión y organización administrativa ejercida por el rector de la institución durante varios años.

Tabla No. 4

¿Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0.00
No	9	22.50
No contesta	31	77.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

La administración educativa, es ejecutada por el rector, vicerrector y colector, la misma que requiere del conglomerado para lograr los fines propuestos, por involucra en el proceso a todos sus integrantes en la planificación, organización, ejecución y control, estas acciones son indispensables para cumplir con los objetivos de manera competitiva. Pero todo se lleva a efecto cuando se ejerce un verdadero liderazgo democrático, que permite la interrelación simultánea, provocando de esta manera armonía y una convivencia que ayuda al buen vivir el mismo que es el eje transversal fundamental en la educación (González, 2008).

Un 77.5%, no contesta debido, al desconocimiento de información sobre la institución, cada maestro sabe de su cátedra, los planes de trabajo de su área pero de las gestiones que realiza el rector en funciones administrativas, o porque no es imprescindible para su interés. Un 22.50%, menciona con precisión no, porque al inicio del periodo lectivo, se realiza de manera general reunión para mencionar información del desempeño de los docentes, su documentación que tiene que poseer por los cambios en el sistema actual.

Por lo tanto, es importante resaltar que en todo proceso sea administrativo o aprendizaje, la comunicación es la base fundamental, porque permite una información veraz y oportuna, de esta manera se evitan los comentarios, que en varias ocasiones ha sido un factor negativo que ocasiona obstáculos para un buen desempeño, porque al mantenerse todos con el conocimiento de las actividades, se logra mayor integración y se aúnan los esfuerzos por alcanzar lo propuesto. De allí que el proceso comunicacional es necesario mantenerlo en cada instante de la existencia más aun cuando se trata de la institución donde se labora y se permanece la tercera parte del día.

3.2 Participantes

El presente trabajo investigativo se contó con 40 participantes, que representan al grupo humano como: docentes y directivos que demostraron una actitud entusiasta y de colaboración desinteresada, que permitió la aplicación del cuestionario, como estaba determinado en el cronograma de actividades de proyecto investigativo II. Todo esto previa autorización del rector institucional.

Tabla No. 5 Género de los docentes encuestados

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	16	40.00
Femenino	24	60.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

En la actualidad la equidad está vinculada a los valores especialmente la igualdad, debido al desenvolvimiento feminista capaz de afrontar retos que han marcado hitos en la historia a partir de la sublevación en Chicago y en nuestro país la participación activa de la mujer al integrarla en el sistema educativo, que Eloy Alfaro estableció con los institutos normales; entonces, la mujer ha sido considerada como elemento central para el desarrollo y progreso de la sociedad ecuatoriana. Sin negarle la participación activa de los docentes, que durante décadas han brindado su aporte a la ciencia (Amador & Monreal, 2010).

Por lo expuesto, es notorio que en el colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”, existe un 60% de personal femenino, que colabora activamente por el bienestar de la juventud porteña; sin embargo, un 40% obtuvo el género masculino, cuya diferencia es de un 20%, lo que no representa singularidad especial, porque se observó la equidad existente en todos los aspectos en las diferentes actividades, así tenemos: directores y directoras de áreas, jefes y jefas departamentales, donde la participación con equidad contribuye al progreso y desarrollo local.

En tal virtud, este es un aspecto irrelevante para la institución educativa, porque representan igualdad de oportunidad, servicio a la comunidad y participación en actividades, especialmente en proyectos educativos, donde se considera capacidad en el talento humano y cumplir con los objetivos propuestos, sin discriminación de sexo, religión, titulación e incluso

de jerarquía, en que el divisionismo de la clase está ausente lo que en muchas ocasiones es obstáculo para una convivencia, la armonía de cada miembro al cumplir su rol designado con profesionalismo y es lugar de camaradería, ayuda, cumplimiento ante todo dedicación, e impulso al cumplimiento de lo planificado.

Tabla 6

Estado civil de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	14	35.00
Casado	18	45.00
Viudo	7	17.50
Divorciado	1	2.50
No contesta	0	0.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

El estado civil, es un aspecto de importancia en el desempeño de las actividades cotidianas; es así, que en estudios realizados se ha obtenido que los solteros tienen mayores dificultades de estrés que los casados, porque la formación de la familia, ejerce como una actividad amortiguadora, en la que se comparte, analiza y se difunde los conflictos con la pareja de manera que se encuentra alternativas de solución, además la experiencia de ser padres responsables es una labor irremplazable, que ayuda en la tarea como docente (Millares & Amable, 2011).

Por ese motivo, en este colegio un 45%, son docentes de estado civil casado, los cuales cumplen dos tipos de responsabilidades personales - familiares y profesionales, que le permiten desarrollar la madurez necesaria para enfrentar los problemas educativos que se susciten en su actividad docente. En un mínimo porcentaje están los divorciados con un 2.50%, la diferencia es notoria; pero no ejerce relevancia en la actividad docente, porque cada persona se desempeña por el compromiso y afán de cumplir los propósitos educativos.

En concreto, el estado civil es parte fundamental en el desarrollo personal del ser humano, más no es un aspecto de importancia relevante en el ejercicio docente, pues cada persona asume su rol con responsabilidad, desde el momento que obtiene su nombramiento o contrato y conoce sus deberes y derechos, para desempeñarlo con la mayor idoneidad, integridad y

donde prevalece la vocación como símbolo del cumplimiento de la misión y el compromiso de contribuir con el crecimiento institucional. Esto representa una parte de la personalidad del educador, que no tiene relación directa en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Tabla No. 7 Edad de docentes encuestados

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 20 a 30 años	4	10.00
De 31 a 40 años	11	27.50
De 41 a 50 años	15	37.50
De 51 a 60 años	6	15.00
De 61 a 70 años	2	5.00
Más de 71 años	0	0.00
No contesta	2	5.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

La edad es una variable biológica que responde a los rasgos sociodemográficos en la actividad docente, que ejerce influencia debido a la trayectoria proporcionada con el transcurso de los años, lo que provoca el síndrome de Burnout, que consiste en la actitud de quemarse por el trabajo, cuyo eje predominante depende de la edad, en los países desarrollados generalmente los jóvenes son los que tienden a padecerlo, mientras que en otras regiones como en nuestro país la edad es fuente de experiencia que permite un mejor desenvolvimiento adquirido con el tiempo (Napione, M, 2008).

Entonces, en la encuesta realizada el porcentaje de un 37.5%, corresponde a las edades comprendidas entre 41 a 50 años de edad en docentes con una trayectoria experimentada en el magisterio fiscal, alguno ellos han iniciado su profesión en el plantel y contribuido al progreso de la comunidad. Otros en cambio, con un 5%, culminan su labor, logrando su jubilación digna en goce del trabajo realizado durante varios años.

En definitiva, la edad es un factor influyente, para el desempeño en las funciones físicas, psicológicas, pedagógicas y curriculares del ser humano, especialmente la profesión docente. Así se observa que en la institución una mayoría de docentes en el ciclo de vida de la madurez, lo que determina una gran oportunidad para cumplir con la misión y visión institucional, porque cuenta con un personal capacitado al servicio de la juventud de esta localidad.

Tabla No. 8 Cargo que desempeñan los docentes de bachillerato

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docente	33	82.50
Técnico - docente	3	7.50
Docente en funciones administrativas	1	2.50
No contesta	3	7.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

El cargo puede definirse como la función para la ejecución de una actividad determinada, en ámbito educativo, estas son definidas por el ministerio de Educación, a través del marco legal en el que se encuentra la ley orgánica con su respectivo reglamento, donde está estipulado la manera de acceder y obtener un nombramiento o contrato público, por medio de un concurso de mérito y oposición con lo dictamina el artículo 94. Pues, en las instituciones privadas existe mayor cobertura de integrarlas (Cep, 2008).

Actualmente, en la institución existe un 82.5%, desempeñan cargo docente, por la función social que cumple la institución en este sector, con una afluencia aproximada de 2000 estudiantes durante cada período lectivo. Así también, un 2.5% corresponde a cargo docente con funciones administrativas, como es el caso del vicerrector que imparte la asignatura de dibujo técnico, así también el rector cultura física, a pesar de su doble función por varios años tratan de desenvolverse de tal forma que no influya en sus actividades directivas.

Por ello es claro que, el cargo desempeñado atiende las disciplinas de especialidad de cada docente, donde se jerarquiza atendiendo el talento humano predominante en la personalidad del personal administrativo y docentes que laboran en las jornadas matutina, vespertina y nocturna, cumpliendo con los requerimientos de ley, como lo determina en el título segundo del capítulo cuarto en su artículo 10 sobre los derechos con sus 20 literales y en el artículo 11 de los obligaciones de los docentes con sus 19 literales, claramente estableciendo sobre el desempeño de las labores educativas, generando de esta forma información explícita sobre la actitud idónea que todo trabajador público y privado debe poseer al momento del ejercicio docente.

Tabla No. 9 Tipo de relación laboral de los docentes encuestados

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contratación indefinida	2	5.00
Nombramiento	28	70.00
Contratación ocasional	10	25.00
Reemplazo	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

Como institución del estado, está amparada en la Ley de Servicio Público, la relación laboral que emite la autoridad nominadora, cuando menciona en el artículo 17, las clases de nombramientos entre ellos están los permanentes que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previsto, así también los provisionales aquellos de contratación indefinida y ocasional; sea de cualquier tipo, debe ser registrado en la Unidad de Administración de Talento Humano (Del Pozo, 2010).

Así se observa, que un 70% poseen nombramiento, desde hace años y otros que han ingresado bajo la reciente modalidad de concursos de méritos y oposición. Un 25% representan a docentes con una contratación ocasional, cuyo documento es una acción de personal, que gestiona su ingreso como lo determina el título V de la carrera educativa en su artículo 93 sobre la definición y en el artículo 95 sobre las prohibiciones del acceso a la actividad educativa, por último en el artículo 96 que menciona los títulos admitidos para el ingreso al magisterio fiscal.

En definitiva, es importante resaltar, que la institución posee los diferentes tipos de relación laboral existentes, excepto la modalidad de reemplazo, porque actualmente todo el sistema de rige mediante los modelos de gestión que permiten una mayor organización, de tal manera que no perjudique el producto final que es el conocimiento de los estudiantes, existiendo mayor compromiso por el cumplimiento de los estándares, gracias a las comisiones y los equipos integrados por docentes que se caracteriza por el profesionalismo y esfuerzo de cumplir con los objetivos estratégicos planteados en su planificación inicial.

Tabla No. 10 Tiempo de dedicación en los docentes de bachillerato

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tiempo completo	38	95.00
Medio tiempo	2	5.00
Por horas	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

La ley de Servicio Público estipula en su artículo 25, la jornada legal de trabajo, bajo la modalidad ordinaria de ocho horas diarias, que durante la semana serían 40 períodos, además existe una jornada especial, que es fijada por el administrativo en cumplimiento de los objetivos institucionales. Por lo tanto, los docentes realizarán sus labores curriculares y extracurriculares en el tiempo estipulado para la realización de su gestión individual y participativa del proceso educativo (Del Pozo, 2010).

Así, los docentes de esta institución laboran en un 95%, a tiempo completo, que comprende desde las 06:45 hasta 14:45 horas y el área técnica tiene distribuido en medio tiempo, porque laboran en los talleres, con estudiantes en el proyecto de producción y construcción de bancas metálicas, por lo que extienden las prácticas los días sábados, según menciona uno de los docentes encuestados.

En consecuencia, es pertinente aclarar que ambos horarios de dedicación completo y medio tiempo cumplen las horas, estipuladas en la Ley Orgánica de Educación y la del Servicio Público, lo que difiere es que la asistencia para una gran mayoría es de lunes a viernes y otros de lunes a sábado, cumpliendo de esta forma con sus deberes en la actividad educativa, porque en la institución existe igualdad de clases no hay diferencia de titulación o amistad con directivos.

Según lo observado durante el proceso de aplicación del cuestionario, se labora atendiendo las necesidades de la institución, según lo definido por la autoridad del plantel y demás integrantes de la comisión pedagógica y disciplinaria, incluso la inspectora, quien está encargados de la distribución de las cargas horarias de cada maestro.

Tabla No. 11

Señale el nivel más alto de formación académica que poseen los docentes

OPCIONES	GÉNERO			
	FEMENINO		MASCULINO	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato	0	0.00	1	2.50
Nivel técnico o tecnológico superior	1	2.50	2	5.00
Lic. Ing. Eco. Arq. etc (3 er nivel)	19	47.50	12	30.00
Especialista (4 nivel)	1	2.50	0	0.00
Maestría (4 nivel)	1	2.50	0	0.00
PHD (4 nivel)	0	0.00	0	0.00
Otro nivel	2	5.00	1	2.50
No contesta	0	0.00	0	0.00
TOTAL	24	60.00	16	40,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

La formación de los docentes radica en el nivel de logros personales alcanzados durante su trayectoria de vida, motivada por un proyecto preestablecido en la personalidad del individuo desde su concepción y los estímulos que reciba durante las etapas de su desarrollo, que depende del compromiso intrínseco, para alcanzar un futuro productivo, donde realiza determinada actividad no solo con afán de lucro, sino el ejercer con predisposición y entrega en la profesión seleccionada (Zuazua, 2007).

El nivel de formación se refiere a la titulación en la carrera docente alcanzada hasta la fecha, donde el 47.5% del género femenino y 30 % del masculino que tienen tercer nivel correspondiente a licenciadas (os) , e ingeniera. Nótese que hay igual porcentaje en el nivel técnico o tecnológico, especialista y maestría para las femeninas, lo que indica superación de este género en la profesión educativa.

Estos resultados, demuestran que la institución cuenta con profesionales del tercer nivel en su mayoría convirtiéndose en fortaleza para la institución técnica. Además hay que resaltar el impulso de profesionales que han alcanzado titulación en el cuarto nivel, convirtiéndose en docentes promotores del cambio y desarrollo personal e institucional, porque el actual sistema

promueve la transformación educativa, impulsando hacia el mejoramiento de la calidad educativa, con maestros dispuestos a la superación mediante la innovación de procesos.

Investigadores

Mc. Millan&Sally (2010), menciona: "El papel del investigador cuantitativo permanece al margen del estudio para evitar sesgos". Es decir que el investigador servirá de orientador pero no podrá emitir juicio crítico durante la aplicación del cuestionario, por eso las características de un investigador de poseer valores éticos que permitan conocer la verdadera realidad o situación en que se encuentra la institución.

Población

Arias(2006), considera que la población es el conjunto total de personas con características comunes, en este caso profesores, a ser investigados sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, un problema que está latente en la actualidad. Entonces, es importante para existencia de estudios e investigaciones, que sirven para elevar la calidad de las organizaciones y ayudan al progreso comunitario del sector donde se encuentran inscritas.

Muestra

Corresponde a un grupo seleccionado del total de la población de docentes del Bachillerato Técnico, porque la institución tiene dos jornadas de bachillerato: matutina y nocturna. En el presente trabajo, se realizó la muestra con un grupo de individuos en la población de la jornada matutina, porque existía la cantidad requerida de participantes en este caso 40 que brindaron apertura en la aplicación del cuestionario, durante el proceso investigativo.

2.3. Diseño y métodos de investigación

El diseño es un bosquejo en que se realiza la elección de sujetos, escenarios y procedimientos para reunir los datos e información sobre la problemática. En cambio el método es la forma como se llevará la investigación, porque cada etapa tiene su proceso que debe ser encauzado de manera organizada para evitar errores en los resultados (Mc. Millan& Schumacher, 2010)

2.3.1 Diseño de la investigación.

Según Gómez (2006), "El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee, es decir es el trabajo de acción a seguir en el estudio de campo" (p.85). Porque el campo investigativo es amplio, por esa razón cada problemática

requiere de un diseño que especifique los procedimientos para la comprobación de la hipótesis y determinar las alternativas de solución, para lo cual establece un plan que describirá procedimientos que limitará la descripción utilizada en el presente trabajo. En efecto, se distinguen dos tipos de diseños: cualitativo y cuantitativo.

La perspectiva cualitativa trata de describir a través de la observación de hechos y resultados para tener una aprehensión holística de la realidad educativa en este caso el conocimiento de las necesidades de los docentes de bachillerato, que permitirá priorizar y emitir criterios válidos que sirvan para la búsqueda de alternativas de solución en la problemática detectada. Se sustenta de la observación al explorar el contexto donde se desenvuelven los involucrados, las instalaciones, de allí el subjetivismo que la caracteriza, porque el investigador emitirá atendiendo a las variables establecidas en el instrumento y podría darse el caso de que no se ajusta a la verdad, por eso la necesidad de seguir una metodología organizada evitando los riesgos.

Respecto al diseño cuantitativo, es aquel que describe los datos de manera numérica, en el momento de tabular datos para las tablas estadísticas, ofreciendo resultados más objetivos. Además con la aplicación del cuestionario para conocer las falencias existentes en los docentes del bachillerato, porque los sujetos serán descritos según las variables dependientes e independientes como son: la edad, género, las capacitaciones recibidas, sus aspiraciones y también la posibilidad de actuar diferente al saber que está siendo investigado.

En consecuencia, es el instrumento que otorga la posibilidad de la utilización de estos dos diseños para realizar un análisis exhaustivo y llegar a un estudio que brinden juicios de valor cualitativos y cuantitativos, fiables para la búsqueda de las alternativas y poder tomar decisiones priorizando los resultados y satisfacer a la brevedad posible el problema, por lo tanto, en su elaboración deben integrar profesionales que conozcan para que integren todos los elementos necesarios para un diagnóstico confiable, y dar solución a problemáticas que generalmente no son percibidas fácilmente o son evadidas por los involucrados para evitar comentarios sobre su desempeño.

2.3.2 Métodos de investigación.

Los métodos en la investigación son de gran importancia, porque a través de ellos, se conocen los procedimientos realizados en las diferentes instancias del proyecto investigativo y llegar a la obtención de resultados, que permitirá diagnosticar y superar las necesidades formativas,

mejorando de este modo, la calidad profesional de los docentes del Colegio “Joaquín Gallegos Lara”. Para lo cual en este trabajo se utilizaron diversos métodos, entre ellos: analítico, sintético, deductivo inductivo, estadístico.

Método analítico

Según Hurtado & Toro (2007) exponen:

.....es una condición necesaria para que el análisis sea multifacético.

La desmembración de un todo en sus partes componentes, permite descubrir la estructura del objeto investigado; la descomposición permite delimitar lo esencial de aquello, que no lo es, reducirá lo simple, lo complejo tenemos una forma de análisis en los objetos y fenómenos (p. 65).

Entonces, el método analítico, es aquel que distingue los elementos que intervienen en la investigación y revisa separadamente los seis aspectos de la estructura del cuestionario aplicado que son: datos institucionales, información del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, de la institución educativa y lo relacionado a la práctica pedagógica, todos estos como base para realizar el diagnóstico respectivo.

Con ello, la elaboración de las tablas estadísticas, contienen los datos relevantes de la investigación, que fueron distribuidas en la tercera parte del proyecto la metodología: contexto y participantes y las restantes en el diagnóstico de los resultados, que integra: Necesidades formativas, análisis de formación entres subcomponentes: la persona en el contexto formativo, la organización - formación y la tarea educativa; los cursos de formación.

Método Sintético

Este método fue aplicado en la redacción del resumen, que es el extracto del trabajo investigativo que a través de una síntesis que integra los siguientes elementos: enunciar el problema, tema investigado, objetivo general, número de participantes, instrumentos, principales resultados y conclusión general de toda la tesis, que permitirá al lector conocer la institución investigada, en una redacción de ciento ochenta palabras (Jaramillo, 2013).

En tales de los casos la síntesis es importante para conocer de manera sucinta el diagnóstico de necesidades de bachillerato, a través se realizará la respectiva evaluación, mediante la cual se diagnostica la debilidad que la institución de ella se aborda explícita e implícitamente la comprensión de la presente investigación, durante el periodo lectivo 2012 – 2013.

Método inductivo

Este método tuvo la primera instancia, en el momento de la encuesta, cuando paulatinamente, se conocía la realidad formativa de los docentes, mediante la observación y predisposición en el desarrollo del cuestionario, luego en la matriz de resultados se tabulaban los datos, predisponiendo al diseño organizado de las tablas estadísticas. Cuya premisa es el conocimiento de las necesidades formativas de los docentes de Bachillerato. Lo que a través de una fundamentación teórica del contenido, diagnóstico y evaluación de los resultados, que permiten el diseño de un curso formativo, que atienda las necesidades detectadas.

Método Deductivo

Este método se aplica por los cambios estructurales vigentes en el nivel de Bachillerato, debido al escaso desarrollo de destrezas cognitivas de los estudiantes de este nivel previo el ingreso a la educación superior. Debido a ello la Universidad Técnica Particular de Loja, determina las siguientes interrogantes:

Según Jaramillo (2013)

- ¿El profesor de Bachillerato está capacitado para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular?
- ¿La formación profesional del docente responde a las expectativas del colectivo?
- ¿Cuáles son las necesidades de los docentes del Bachillerato?
- ¿La formación del pregrado ha sido suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente?
- ¿Las técnicas y estrategias utilizadas por el docente son adecuadas para que el estudiante aprenda? (p. 22-23)

Las mismas que serán comprobadas, mediante la tabulación de los resultados, del cuestionario aplicado y diagnosticar cuales son las principales necesidades formativas de los docentes del Bachillerato, a través de la tabulación de los resultados obtenidos y la fundamentación teórica

que permitirá deducir los requerimientos para solucionar la problemática con la alternativa de la propuesta de un diseño de curso formativo.

Método Estadístico

La investigación cuantitativa conlleva la utilización de este método, al tabular los datos se realiza en cantidades, luego de esto se realizan las tablas estadísticas donde se obtendrá el alto porcentaje o menor porcentaje corresponderán a las fortalezas o debilidades presentes en la institución, por consiguiente esta metodología permite cuantificar los datos obtenidos en la encuesta los docentes referente a la estructura del cuestionario.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

El proyecto utiliza para su desarrollo las siguientes técnicas:

Observación directa

Es una técnica utilizada en tiempos remotos, se la utilizó en la investigación desde el ingreso al plantel de los estudiantes, docentes y padres de familia y durante la aplicación del cuestionario a los docentes del colegio, en que se estableció el contacto u observación directa con los actores, de la investigación, esta fue una oportunidad para vivenciar la realidad sobre la necesidad de formación de los docentes de Bachillerato.

Encuesta

Con esta técnica se obtiene la información de manera directa, en las instalaciones del colegio "Joaquín Gallegos Lara", donde se realizó la aplicación del cuestionario a los docentes de la sección matutina. Generando de esta forma expectativas en el conglomerado de maestros, porque la encuesta representaba 10 minutos contestarla, por lo que no coincidió con lo determinado en la guía didáctica.

Lectura

Constituye la forma principal de obtener información, a través de fuentes bibliográficas y linkográficas, de las diferentes temáticas que engloban el problema investigado, utilizado en la redacción del marco teórico, metodología, análisis de resultados así como para la estructuración del curso de formación. Por lo tanto, es importante, en el proceso investigativo, para desarrollar capacidad en los niveles de comprensión de los textos y estrategias de lectura crítica en los contenidos del proyecto.

Los organizadores gráficos.

Son los recursos que orientan de manera intuitiva, los pasos a seguir en la ejecución de este proyecto, así como para la comprensión de manera clara y objetiva en la fundamentación teórica, la metodología y diagnóstico de resultados, así como el cronograma de trabajo, en que

se indican las actividades y el plazo de cumplimiento de la tesis de post- grado. Además, se encuentra el índice de contenidos, que a través de una lectura se reconocerían los elementos que integran el presente trabajo (Rué, 2009).

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En este proyecto investigativo se utiliza como instrumento el cuestionario, elaborado por el Departamento de Ciencias de la educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, el mismo que tuvo carácter anónimo, con el propósito de garantizar la fiabilidad de los datos recolectados, con una duración de diez minutos en su aplicación, a pesar que en otros casos fue de quince minutos, debido a la capacidad lectora de algunos docentes.

El cuestionario consta de seis aspectos que subdividen en varios ítems a cada uno:

- 1.- Datos institucionales
- 2.- Información general del investigado
- 3.- Formación docente, donde indicaba nivel académica, titulación del investigado
- 4.- Cursos y capacitaciones
- 5.- Respecto a su institución educativa
- 6.- La tarea educativa

Por lo tanto, los datos ofrecen la información para el diagnóstico, análisis y discusión de los resultados, los mismos que sirven en la evaluación de las necesidades formativas en los docentes del bachillerato, en la institución investigada.

2.5 Recursos

Corresponden a la descripción de los medios, que se utilizan para el desarrollo del proyecto investigativo, pues en toda actividad humana, e incluso la investigación, requiere de insumos, para cumplir con los propósitos establecidos en la planificación inicial del presente proyecto investigativo, la ausencia de estos provocaría inconvenientes en el trabajo, por lo tanto los resultados serían erróneos e inválidos (Tamayo, 2004).

En consecuencia, representan el eje de investigación, ya que debido a ellos se consolidará el cumplimiento de un trabajo propuesto, por eso la ausencia o desajuste en alguno de los recursos permitirá la paralización de las actividades programadas, por eso se mencionó: el talento humano, materiales y económicos cada tipología se diferencia porque cumple diferentes ámbitos necesarios en el desarrollo, por eso no se subestima a ninguno debido a que cada uno tiene su propio campo de acción, que permite una visión clara de la funcionalidad de cada uno.

- **Talento Humano**

El talento humano se refiere al reconocimiento de las características personales y sociales; cualidades vinculadas con la vocación en la realización de una función o tarea determinada, por la motivación del profesionalismo y la calidad humana en el logro de los objetivos personales y organizacionales definidos inicialmente en el desempeño de una función. Por lo tanto, es indispensable que el administrador conozca las destrezas y habilidades individuales del recurso humano que administra, para asignarle una función de acuerdo al campo de la especialización (Chiavenato, 2007).

- **Recursos Materiales**

Los materiales constituyen el soporte de una determinada actividad, porque sin ellos no se efectiviza lo propuesto. Son aquellos elementos necesarios para el desarrollo del cronograma planteadas como son: el marco teórico, diagnóstico, curso de formación, para efectivizar el cumplimiento de estos se requiere: documentos, textos, diccionarios, manuales, hojas, lápices, esferográficos, marcadores.

- **Económicos**

Los recursos financieros son la base para el cumplimiento de una acción, porque con ellos se efectivizan los materiales requeridos en cada momento del presente proyecto y garantiza la efectividad y desarrollo de los objetivos propuestos. Estos influyen de manera directa durante todo el proceso investigativo, la falta ellos representará retraso en el cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma de la universidad. A continuación se detallan los componentes que generan gastos en el transcurso del trabajo.

Tabla No. 12 Detalle de egresos

CANTIDAD	DETALLE	V.U.	V. T.
200	Copias investigación en biblioteca	0.05	10,00
	Investigación a través de la Web	0.00	20,00
220	Copias de cuestionarios	0.05	11,00
3	Anillados de proyectos	2.00	8.00
6	Impresión de tesis	4.00	80.00
3	Empastados	8.00	24.00
TOTAL			153,00

2.6 Procedimiento

El trabajo tiene su inicio con la presentación de la problemática planteada denominada: Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato, para lo cual se solicitó buscar un entidad educativa que tenga bachillerato técnico, tal selección fue en el Colegio Fiscal técnico “Joaquín Gallegos Lara”, por encontrarse en el sector donde se labora. Ubicado el lugar para investigar, se dialogó con el señor rector para su autorización, lo que no presento inconveniente por la apertura que tiene la institución, previa la entrega del oficio respectivo en la secretaría del plantel.

Simultáneo con esto, se buscó las fuentes bibliográficas, según los contenidos del Marco Teórico, esto se tornó un poco dificultoso debido a que existe escasa literatura nacional sobre la problemática, muy a pesar que los gobiernos se han preocupado de alguna manera en ofrecer capacitación permanente; sin embargo se logró ubicar bibliografía internacional que permitió el fundamento del proyecto.

Una vez, aceptada la petición, se procedió a la aplicación del cuestionario, al grupo de docentes y administrativos seleccionados, lo que se desarrolló de manera individual durante dos semanas por un lapso de tres horas aproximadamente para encuestar a 5 docentes diariamente, esto al principio presento inconvenientes porque los docentes aludían que era investigación del Ministerio con el afán de incomodar al docente, pero la oportuna intervención del rector y la aclaración brindada a cada uno poco a poco se fueron las asperezas eliminando.

Posteriormente, la tabulación de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas y la matriz de resultados, lo que facilitó el diseño de las tablas estadísticas con los porcentajes respectivos. Mientras se continuaba con la lectura de los textos, para la redacción del marco teórico y la metodología trabajo que se presentó en el módulo de Proyecto de Investigación I.

Luego, la reestructuración del proyecto, para continuar con la metodología, diagnóstico, análisis y discusión de resultados, en el tiempo determinado por la universidad, se diseñó un curso de formación, para dar respuesta a los requerimientos en el diagnóstico de necesidades de formación. lo que definiría las conclusiones y recomendaciones, así también las páginas preliminares en las que están incluidas la introducción y el resumen como elemento finales de la tesis. Los mismos que estuvieron orientados por un director de tesis que con su sapiencia y experiencia, guío oportunamente según los requerimientos del maestrante.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Para este diagnóstico se utilizaron las tablas estadísticas de los datos tabulados del cuestionario de necesidades formativas a los docentes del Colegio Técnico “Joaquín Gallegos Lara”.

Tabla No. 13 Su titulación en pre- grado tiene relación con: Ámbito Educativo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Lcdo. en educación	24	60.00
Doctor en educación	0	0.00
Psicólogo educativo	3	7.50
Psicopedagogo	0	0.00
No contesta	10	25.00
Otros	3	7.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

Una titulación de pregrado, significa en la persona haber alcanzado un nivel de estudios, donde ha sido cualificado en relación a sus conocimientos, destrezas y aptitudes, volviéndolo apto para poder desenvolverse en una actividad laboral, por eso la importancia de la madurez del individuo para saber elegir la profesión que será el eje para toda su vida. Por consiguiente al elegir debemos cuantificar y cualificar todos los aspectos positivos y negativos de una carrera y cuando se encuentre en el desempeño de las funciones sea una persona motivada por la acción que realiza, competente, innovador que trata de auto superarse, para sentir la satisfacción del deber cumplido (Zabalza, 2004).

Por ese motivo la titulación de pregrado en el Colegio Fiscal técnico “Joaquín Gallegos Lara”, es de 60%, un alto porcentaje en que predomina la licenciatura en educación, debido, a los actuales concursos de mérito y oposición que implica una preparación en las universidades y auto preparación de manera consciente; más aún por ser entidad educativa. Así mismo se observa que el 7.50% de la muestra, poseen otras titulaciones como: economistas, ingenieros, tecnólogos, debido a las figuras profesionales que ofrece.

Por consiguiente, en la ley de Educación, está estipulado una serie de requisitos para el ingreso al magisterio, uno de los principales es la titulación que le acredita ejercer la

docencia, esto se cumple en la mayoría de las entidades públicas, a diferencia de las particulares que en su mayoría son estudiantes universitarios que están encauzando la ruta hacia la profesionalización y van adquiriendo simultáneamente la experiencia y la ciencia impartida en las diferentes universidades., las mismas que requieren de una reestructuración, para que el alumno – maestro pueda desenvolverse con verdadero profesionalismo, asegurando de este modo el buen funcionamiento en las diferentes áreas de estudio, equipos y departamentos.

Tabla No. 14 La titulación en pre- grado tiene relación con otras profesiones

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ingeniero	2	5.00
Arquitecto	0	0.00
Contador	0	0.00
Abogado	0	0.00
Otras profesiones	2	5.00
No contesta	36	90.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

La educación técnica, requiere del apoyo de las demás ramas de la ciencia, para el cumplimiento de las especialidades que posea la organización y preparar al bachiller, de acuerdo con los requerimientos de una formación humanística, científica y tecnológica que habilite al estudiante para que continúe sus estudios superiores o para que pueda desenvolverse eficientemente en los campos individual, social y profesional (Del Pozo, 2012).

Por lo tanto, relacionado a esta tabla, no contestan un 90%, porque es una institución educativa, por ende cuenta con profesionales relacionado a este ámbito, aunque se observa un 5% que representa la mínima existencia de otras especialidades como el de ingeniero, y otras, debido a las figuras profesionales que ofrece la institución y se requiere del apoyo de las demás áreas del saber.

En consecuencia, la institución educativa en estudio, tiene una función social - técnica, que atiende los intereses individuales de la juventud de ésta comunidad; por lo tanto al

complementarse con las demás profesiones, otorga mayor cobertura en el cumplimiento de la malla curricular con los diferentes módulos, de acuerdo a las figuras como son en Técnico industrial y administración – servicios cada uno con dos subfiguras, las mismas que tienen acogida en los jóvenes de la comunidad.

Tabla No. 15 Si posee titulación de post grado tiene relación con los ámbitos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ámbito educativo	3	7.50
Otros ámbitos	1	2.50
No contesta	36	90.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

La autorrealización es parte del proyecto personal y profesional de los seres humanos, porque representa el alcance máximo de las aspiraciones que se fundamenta desde la infancia con los modelos observados del entorno familiar y social, el cual se solidifica con la educación formal o informal recibida; por eso, la titulación de post grado representa el cumplimiento en la trayectoria profesional que contribuye al mejoramiento docente (Zuazua, 2007).

En la tabla demuestra que un 90%, no contestan, porque no poseen un cuarto nivel, de ahí que desde hace varios años, la institución ha iniciado una titulación de magíster en un grupo de docentes, a seguir preparándose e impulsada por la categoría A alcanzada en la evaluación institucional del año 2010. Quizá, en su mayoría, tuvieron esa inclinación por no poseer este alto grado o por el tiempo para el ingreso a su aula de trabajo.

En consecuencia, los docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”, inician una preparación en este nivel, pues el sistema educativo encauza al magisterio a superarse para lograr la calidad educativa, también lograr una dignidad directiva e integrar el consejo académico, así como poseer la categoría B, de ahí las aspiraciones de buscar la excelencia magisterial.

Tabla No. 16

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	27	67.50
No	9	22.50
No contesta	4	10.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

La formación en post- grado, representa el nivel educativo más alto, porque demanda un desarrollo intelectual en destrezas y habilidades cognitivas que desarrolla un mayor pensamiento crítico, lógico en la especialización de ahí que las universidades ofertan, con una malla curricular tendiente a la investigación de campo, para elevar las capacidades del profesional en formación (López, 2004).

Por ese motivo, un 67.50% opina que si le resultaría atractivo seguir un programa de formación para una titulación de mayor jerarquía, porque aspiran a seguir el ejemplo de los compañeros que poseen este nivel, los mismos que han demostrado capacidad sintética, analítica y metódica en su profesionalidad. Además, el 10% no contesta, porque opinan que les falta pocos años para su jubilación y en otros casos no poseen las condiciones económicas para solventar sus estudios, aunque el gobierno actual propone otorgar becas a los profesionales cuyas evaluación ha sido excelente o esperan la apertura de la universidad nacional de educación que propende a una excelentísima formación de los profesionales educativos.

Por eso, en nuestro país desde hace un lustro, se viene proporcionando a través de diferentes instituciones superiores la oportunidad a todo profesional ávido de superación y cambio en el aspecto personal y laboral, además de la categorización intelectual que adquiere, repercutiendo directamente en el aprendizaje de los estudiantes, de ahí la necesidad de la reestructuración de la educación superior, donde los post –gradistas, aumenten al máximo sus potencialidades, y orienten hacia una formación sólida en conocimiento y tecnología.

Tabla No. 17 ¿En qué le gustaría formarse para obtener la titulación de cuarto nivel?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Maestría	23	57.50
PHD	1	2.50
No contesta	16	40.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

La formación profesional, es parte de las necesidades e intereses del ser humano, cuyos elementos influyentes son las características personales como son: aspiraciones y metas propuestas en la vida, de igual influencia ejercen los determinantes sociales que son los requerimientos de la sociedad o comunidad en que se desenvuelve, en ambos casos de existir la perseverancia, constancia y decisión, para despojar las barreras que impidan la realización de lo previsto, y encauce hacia el éxito (Echeverría, Barado, Martínez & Sorasola, 2008).

Por dichas razones, el personal encuestado opina en un 57.50 % el gusto de obtener una formación del cuarto nivel, impulsado por ese grupo de maestros y maestras que ya poseen esta titulación y despojar los mitos creados por el desconocimiento entre ellos: muy dificultoso, el costo y el tiempo, entre otros. Así también, un 2.50%, que sigue la línea de elevar su nivel profesional y presenta la predisposición de realizar un Phd, hasta alcanzar la máxima titulación en el ámbito de su desempeño.

En definitiva, la titulación del cuarto nivel, mejora la calidad en el ámbito personal y profesional, porque los docentes desarrollan en este nivel capacidades cognitivas y aprenden un mayor dominio sustancial de la materia, que imparte y transmite un verdadero desenvolvimiento en el campo científico y académico de acuerdo a su especialidad, porque cada persona posee un cúmulo de potencialidades es decir su talento humano se hace notorio en la práctica pedagógica con mayor acentuación.

Tabla No. 18 ¿En qué le gustaría recibir una titulación de cuarto nivel?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía	2	5.00
Didáctica de Estudios Sociales	1	2.50
Tecnología de información y comunicación	3	7.50
Curriculum por competencias	1	2.50
Planificación	4	10.00
Liderazgo	2	5.00
Recursos didácticos	1	2.50
Sistema	1	2.50
Teorías de aprendizaje	1	2.50
Administración	1	2.50
No contesta	23	57.50
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

Sánchez (2003), los intereses responden a situaciones objetivas que surgen de las motivaciones de la persona en una determinada actividad, en el caso de los docentes que integran un campo de estudio muy amplio por la función que cumplen, de ahí surge una serie de temáticas que son de singular importancia según la especialidad en la formación inicial adquirida, ya que el campo de las ciencias es muy amplio y diverso por eso cada persona se alinea según sus intereses y necesidades.

De ahí, que el 10% le gustaría recibir una especialidad de cuarto nivel en planificación, porque es el primer elemento en el proceso administrativo del gestor directivo y docente, que permite el conocimiento de los elementos que la integran, para cumplir con sus metas, caso contrario su ausencia provoca pérdida de tiempo y desgaste de energía física, mental y manejo inadecuado de los recursos existentes. Así también coincide con el 2.50% en didáctica de Sociales, currículo por competencias, recursos didácticos, sistema, lo que significa que cada docente desea cada día una mayor especialidad en el campo que se desenvuelve.

Por lo tanto, cada profesional, aspira a cumplir los fines propuestos establecidos en el desarrollo de su personalidad, convirtiéndose en motivaciones que mueven su accionar diario y le orientan hacia el progreso y superación, revestido de valores éticos y sociales que ayudan al autocontrol de los impulsos. Pero se debe resaltar que los docentes cada día se van alineando por mejorar profesionalmente, debido a las mayores responsabilidades asignadas, de ofrecer una recuperación pedagógica a los estudiantes que lo requieren, así como la emisión de una serie de informes sobre la práctica pedagógica.

Tabla No. 19 Es importante seguir capacitándose en temas educativos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	29	72.50
No	4	10.00
No contesta	7	17.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

La educación es un proceso transformador que requiere de profesionales actualizados capaces de afrontar los retos que demanda como la desintegración familiar que padecen la mayoría de los hogares, creando conflictos en los estudiantes y son plasmados en la conducta durante el ambiente escolar “el aula”, surge ahí la problemática de la necesidad del conocimiento de estrategias que le acreditan al profesor orientar a sus discípulos de manera acertada y contribuir a superar obstáculos, para la satisfacción de la labor cumplida (Dai, 2005).

Frente a lo expuesto, los docentes aluden en un 72.50% , si les gustaría capacitarse en temas educativos, para cumplir su labor encomendada al máximo, porque la profesión docente requiere de actualización en saberes, procedimientos e instrumentación necesaria para verter en la praxis, volviéndola dinámica, placentera y motivadora. En el otro extremo un 10% no lo consideran primordial debido a inconvenientes personales de tiempo, familia y por el Síndrome de Burnout, en que comentan que la heterogeneidad provoca el estrés.

En consecuencia, es indudable que una mayoría de docentes están dispuestos a seguir capacitándose en cursos de formación, por lo que es indispensable que se informen y lean el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, en el artículo 41, estipula acerca

de la labor educativa fuera de clase, donde expone la disponibilidad del tiempo para la asistencia a una formación permanente. De allí la importancia que en la institución planifique cursos de actualización, si posible al inicio del curso escolar lectivo, al término del primer y segundo quimestre de esta manera se contribuye a un mayor actualización profesional.

Tabla 20 ¿Cómo le gustaría recibir una capacitación?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Presencial	13	32.50
Semipresencial	7	17.50
A distancia	13	32.50
Virtual	2	5.00
No contesta	8	20.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

La capacitación promueve al individuo hacia la acción - reflexión, estos sustantivos suponen una práctica de manera responsable con todo el profesionalismo, para superar la necesidad detectada, es decir actualizar para saber hacer innovaciones al ritmo del desarrollo de las ciencias en el campo humanístico y científico. Para ello, existen diferentes modalidades de acuerdo a las necesidades personales de los profesionales, quienes interesados en la superación, optan por mejorar y avanzar en el ámbito de su desempeño (Schweiser, 2009).

Dependiendo de esta interrogante, los docentes se inclinan en un 32.50% recibir una capacitación en forma presencial y distancia, lo que genera la fortaleza de ser profesores conscientes de la necesidad de mejoramiento y predisposición de participación en cursos de mejoramiento. Así también un 5% exponen de manera virtual, por la indisponibilidad de tiempo o asuntos personales y a través del internet, pueden acceder a cursos previo un dominio eficaz del computador tanto del software y hardware.

En suma, habría que resaltar que la capacitación a distancia y virtual tienen algunos caracteres de semejanza; sin embargo, cumplen papeles de distinta índole por lo que es necesario conceptualizar previamente estos términos. Además, el programa SIPROFE del país, brindan la modalidad presencial en las diferentes universidades y virtual por la RIED, que es la red interamericana de educación docente, ambas organizaciones promueven el mejoramiento de la calidad profesional de los educadores, de acuerdo a diagnósticos y evaluaciones de necesidades formativas en los distintos aspectos educativos: pedagógicos, didácticos, curriculares y psicológicos, lo que permiten elevar el índice de la calidad educativa.

Tabla No. 21

¿Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Lunes a viernes	10	25.00
Fines de semana	8	20.00
No contesta	22	55.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

Un horario permite organizar el tiempo por ende las actividades a desarrollar en determinado lugar y fecha, por eso siempre se debe partir de una planeación en que se establezca de manera cronometrada un hecho, porque la experiencia demuestra que solo de este modo se podrá cumplir con un acontecimiento o expectativa, sabiendo aprovechar al máximo el tiempo, sin olvidar las prioridades personales o profesionales (Domenech & Viñas, 2007).

De este hecho proviene que un 55% del porcentaje de docentes encuestados no contestan, por la indisponibilidad de tiempo, debido a estudios que siguen, situaciones familiares y cansancio físico debido al estado del tiempo con un temperatura muy elevada. Así también el 20% mencionan que estarían disponibles de lunes a viernes, durante la jornada educativa en la que existen ciertas horas disponibles para su mejoramiento profesional, siempre y cuando no se interrumpa su labor pedagógica de recuperación. Por eso, es indispensable que el horario debe analizarse conjuntamente con los directivos de la institución, para regirse según lo dispuesto en la ley y su reglamento. Además que la asistencia a cursos

proporciona actualización con mayor elite académica, porque en la actualidad se requiere de la aprobación de una prueba de salida cuya puntuación es siete y además tiene como requisito la asistencia en un 95%, que es válida solo para presentarse a la evaluación, más no es considerada en la puntuación.

En consecuencia, la actividad formativa solicita un horario en que existe la posibilidad de asistencia de una mayoría de profesionales, preocupados que su formación este acorde a los avances de la tecnología y el conocimiento relacionado con el área de especialidad en que se desenvuelve, la misma que debe ser planificada, proporcionando las facilidades a los participantes.

Tabla No. 22 ¿En qué temática le gustaría capacitarse?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía	8	20.00
Teorías de aprendizaje	3	7.50
Valores y educación	5	12.50
Gerencia y gestión	3	7.50
Psicopedagogía	3	25.00
Métodos y procesos	3	7.50
Diseño y planificación curricular	15	37.50
Evaluación del aprendizaje	4	10.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

Las actividades formativas, dependen del nivel de necesidad de los participantes, por eso el mejoramiento del talento humano en una organización, se debe analizar desde diferentes ámbitos que promueva una coordinación centrada e impulsada para el avance de las capacidades laborales, por eso el codesarrollo indica el progreso personal por ende el institucional (Alles, 2009).

Atendiendo ese aspecto los docentes del colegio técnico indican en un 37.50%, les gustaría capacitarse en diseño y planificación curricular, así como las nuevas tecnologías, los actuales modelos y paradigmas y la incorporación de nuevos métodos de enseñanza que

equivaldría a revestirse de competencias pedagógicas y ser promotor de un aprendizaje significativo, despertando en el maestro su espíritu investigativo. Por otra parte se observa igualdad de 7.50% en la temática teoría de aprendizaje, gerencia y gestión; psicopedagogía, métodos y procesos.

Todas las temáticas son interesantes, porque permite nutrirse de vastos conocimientos que ayudan al crecimiento profesional, además la ocasión de obtener un excelente puntaje en la evaluación externa o interna, lo que otorga reconocimiento por ser docente emprendedor, innovador, beneficiando de este modo a estudiantes y comunidad donde realice su labor pedagógica.

Tabla No. 23 ¿Cuáles son los obstáculos para que usted no se capacite?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de tiempo	33	82.50
Alto costo de los cursos	8	20.00
Falta de información	9	22.50
Falta de apoyo a las autoridades	8	20.00
Falta de temas	3	7.50
No es de su interés	0	0.00
No contesta	2	5.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

Los obstáculos son las formas de inhibir un hecho, es decir la barrera o elemento que impide el cumplimiento de alguna actividad; pero son superables en la medida que la persona asuma el reto de afrontarlos con decisión y optimismo, la falta de esta ha sido la causante principal de mantenerse con una estaticidad, conservadorismo y tradicionalismo que hasta la actualidad prolifera en la práctica docente que en muchas ocasiones proporciona stress sin encontrar un camino claro que direcciona la ruta de la enseñanza (Barlow, 2005).

En concordancia, a lo expuesto los docentes asumen que el principal obstáculo, para capacitarse, es la falta de tiempo cuyo porcentaje es 82.50%, lo determinan así por las

treinta a treinta y cinco horas semanales de la tarea académica, el resto con la atención a los padres y la recuperación pedagógica, estas acciones determinadas en la ley, así también, las cuestiones familiares, son factores que no brindan la oportunidad de capacitarse. Además un 5% no contestan, porque consideran que la decisión ofrece la certeza de culminar lo previsto.

Entonces, es imprescindible eliminar cualquier inconveniente que exista para recibir una capacitación, por lo tanto se debe reorganizar la jornada laboral diaria de tal forma que ofrezca la oportunidad de integrar a cursos de perfeccionamiento, durante el periodo lectivo, porque este hecho representa un derecho del maestro en mejorar su formación profesional, debido a que está estipulado en el Reglamento de la Ley de Educación, desde el artículo 311 al 315, donde establecen la gratuidad de los cursos por ende su participación según el horario de conveniencia del docente.

Tabla No. 24 ¿Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aparición de nuevas tecnologías	18	45.00
Falta de cualificación personal	5	12.50
Necesidad de capacitación	26	65.00
Actualización curricular	6	15.00
Requerimientos personales	5	12.50
Otros	0	0.00
Recursos didácticos	0	0.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

Los niveles descentralizados permiten la agilidad y optimización de recursos humanos, porque existe el compromiso de cumplir con una de las políticas del plan decenal, que estipula el mejoramiento profesional a través de procesos de una formación continua y permanente, para lograr una educación de calidad y calidez a la niñez y juventud de la patria, ofreciéndoles un mejor futuro, para insertarse en el mundo laboral (Cep, 2008).

Por ese motivo, es preciso destacar que un porcentaje de 65%, opta por la necesidad de capacitación, porque mejora las competencias del ser, al saber hacer, que consiste en

recibir una formación que sirva para desenvolverse en el aula, como un docente capaz de brindar un aprendizaje significativo, cumpliendo con las destrezas con criterio de desempeño, orientando al estudiante de manera acertada en la era informática.

Enfatizando además que es a priori rescatar la credibilidad de una re categorización que brinde condiciones de vida favorable para los docentes, que se mantienen con un sueldo congelado y leyes transitorias que se establecen mediante acuerdos, con decisiones drásticas y atentatorias, con el ánimo desestabilizar la actividad pedagógica, provocando incertidumbre y estrés.

En suma, los cursos se imparten de acuerdo a los resultados en evaluaciones a estudiantes donde se ha diagnosticado falta de destrezas de pensamiento crítico por ende del razonamiento, en las diferentes áreas de estudio, por lo el gobierno conjuntamente con el Ministerio educativo promueve una serie de seminarios presenciales y virtuales para mejorar la calidad profesional del docente. Por eso se inició el proceso de capacitación, con lectura crítica que es uno de los aspectos de relevante importancia desarrollar primeramente en los docentes para luego ofrecer a los estudiantes el desarrollo de destrezas lectoras y cumplir con los estándares educativos.

Tabla No 25 ¿Cuáles son los motivos por los que asiste a los cursos?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
La relación del curso con mi actividad	25	62.50
El prestigio del ponente	2	5.00
Obligatoriedad de asistencia	5	12.50
Favorece mi ascenso personal	13	32.50
La facilidad de horarios	4	10.00
Lugar donde se realizó el evento	0	0.00
Me gusta capacitarme	10	25.00
Otros	8	20.00
No contesta	1	2.50

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

Los motivos son activados por necesidades intrínsecas y extrínsecas, las mismas que mueven al profesor hacia la búsqueda de satisfacer sus intereses, como determina la

pirámide de Maslow, esto permite ir perfeccionándose cada día, los niveles de reconocimiento y autorrealización, lo que conlleva a la autovaloración, confianza espontaneidad y creatividad plasmada en la profesión para el ejercicio de una verdadera labor pedagógica (Guillén, 2006).

Por eso, el cuestionario establece algunos motivos por los cuales orientan al docente a participar en cursos de formación continua. Así un 62.5% opinan, la relación del curso con la actividad es un aspecto sobresaliente que refleja mejorar su desarrollo profesional, que no consiste en prácticas retóricas, sino en una información que sirva de enlace para interactuar y explorar las capacidades intelectivas en los docentes, lo que significa adquirir nuevos dominios desde la planificación habitual hasta la utilización de instrumentos y recursos, de manera didáctica y técnica. También en un 5.45% como menor porcentaje la facilidad de los horarios, pues el tiempo pueden organizarlo de manera que les permita cumplir con sus actividades cotidianas.

Por tal razón, los motivos de asistencia a los cursos son muy diversos, uno de ellos depende de la persona, su decisión de superación y entusiasmo por mejorar su labor educativa, volviéndose cada día más competitivo, capaces de romper las barreras del desconocimiento de las tecnologías educativas y los actuales destrezas de desempeño necesarias desarrollar en los estudiantes, durante el proceso de aprendizaje.

Entonces, la asistencia a un curso de capacitación, no debe ser una exigencia, o utilizado como medio de sometimiento o premio como es el caso del condicionamiento operante de Pávlov, donde se espera un estímulo para proceder a realizar algo, en el docente debe perennizar el afán de superación, de permanecer innovados, al margen de los cambios del sistema existente.

Tabla No. 26 ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en un curso formación?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aspectos teóricos	0	0.00
Aspectos técnicos - prácticos	21	52.50
Ambos	19	47.50
No contesta	0	0.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

El aprendizaje en los docentes, es un proceso continuo, que permite la adquisición de hechos y procedimientos que otorga sentido, especialmente cuando se posee motivación y disponibilidad, que incentive al ser y saber para saber hacer, esto existe si cumple diferentes aspectos, entre ellos los teóricos, técnicos y prácticos. El primer aspecto consiste en la transmisión de saberes, conocimientos, leyes, reglas y conceptos necesarios para desarrollar un nivel cognitivo, acorde con los intereses de cada ser humano. Referente al técnico, la información con un tratamiento científico y tecnológico, que se puede ofrecer a través de las TICs. Lo práctico consiste en la participación activa de los integrantes en un aula, mediante la utilización de recursos tecnológicos y materiales (Rué, 2009).

Así, obsérvese en la tabla 24, los docentes consideran en un 52.50% el aspecto técnico práctico, es el más importante porque incluye formas que optimizan un aprendizaje de calidad, mediante el uso de la herramienta tecnológica y los talleres que permiten interactuar y activar las capacidades intelectuales, del profesorado proporcionándole de destrezas y habilidades necesarias para producir en el estudiante un aprendizaje significativo.

Por tal motivo, actualmente, estos elementos técnico y práctica, están en auge por desarrollo acelerado de la tecnología y está presente en los cursos de capacitación, en talleres pedagógicos, mediante el uso de diapositivas con el programa Power Point, asegurando la percepción, relevancia y una mejor aprehensión de los contenidos, para que esta forma el docente aplique los conocimientos en el aula o campo en que se desenvuelva, haciendo productiva la actividad educativa.

3.2 Análisis de la formación

En la vida personal, se requiere de un análisis exhaustivo, para conocer las fortalezas o debilidades presentes en el ser humano, así se puede enumerar múltiples cualidades, como antivalores presentes. De igual modo en el campo profesional, se requiere de un constante análisis para saber el nivel formativo que posee y mediante el diagnóstico, conocer aquellas falencias de mayor o menor impacto, por eso el análisis, otorga la disposición de examinar minuciosamente cada elemento que integra la formación docente, en base a esto, se planifica, con el afán de superar los requerimientos, del personal de una determinada institución, en este caso la necesidad de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara” , para tal efecto se ha distribuido en tres

sectores que son: La persona en el contexto formativo, la organización y la formación y la tarea educativa.

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Tabla No. 27

OPCIONES	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	No Contesta	Total
1.- Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes.	0.00	0.00	7.50	57.50	32.50	2.50	100
2.- Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0.00	7.50	25.00	32.50	17.50	2.50	100
3.- Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda en la tarea docente.	0.00	0.00	20.00	35.00	45.00	0.00	100
4.- Analiza los factores que determinan el aprendizaje de la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar).	0.00	0.00	20.00	45.00	27.50	7.50	100
5.- Conoce la incidencia de la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como un grupo).	0.00	0.00	7.50	57.50	32.50	2.50	100
6.- Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0.00	0.00	15.00	50.00	32.50	2.50	100
7.- Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0.00	0.00	5.00	55.00	40.00	5.00	100
8.- Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0.00	2.50	7.50	52.50	35.00	2.50	100
9.- Conoce aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes.	0.00	0.00	12.50	57.50	20.00	10.00	100
10.- Analiza los elementos del currículo propuesto en el bachillerato.	0.00	0.00	12.50	67.50	20.00	0.00	100
11.- Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano	0.00	10.00	25.00	30.00	30.00	5.00	100

propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes).							
12.- Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0.00	5.00	25.00	47.50	22.50	0.00	100
13.- Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal.	0.00	0.00	27.50	42.50	30.00	0.00	100
14.- La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0.00	2.50	12.50	55.00	27.50	2.50	100
15.- La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0.00	0.00	5.00	42.50	52.50	0.00	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

El contexto formativo en el docente se refiere al conjunto de elementos del entorno necesarios para el desempeño, así tenemos es la reunión de dominios en: instrumentos, técnicas, metodologías, tecnologías, diseños curriculares, didácticas y valores que globalizando sería las competencias, que significan saber hacer para emprender, de allí que el entorno es el proveedor de un sinnúmero de habilidades desde la formación inicial (Escamilla, 2008).

Por ese motivo, en esta tabla obtuvo el 67.50% los docentes casi siempre, analizan los elementos del currículo para el bachillerato, lo que significa que si están pendientes de las reformas educativas en el nivel, así tenemos por ejemplo el Bachillerato General Unificado, con su malla curricular integrada por áreas y asignaturas de tal forma que el estudiante se prepare científica y técnicamente, para que sea capaz de asumir su rol en la sociedad.

Así también, en esta tabla que un 10%, del personal docente, conoce el proceso de la carrera docente, porque es notorio en tablas anteriores la información de no tener acceso a capacitaciones debido a la falta de tiempo, lo que resalta su desconocimiento de que el docente tiene determinadas horas por ley para capacitación. Por eso es indispensable leer cada día, realizar círculos de estudio que sirvan para socializar la ley y reglamento que rige a docencia y todo el sistema educativo.

En otro caso, se observa en la tabla que el 7.50% , casi nunca analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, lo que indica que la tarea de formación es urgente, porque es notorio la ausencia de técnicas innovadoras que permitan un aprendizaje efectivo, donde el docente sea el constructor de su conocimiento, a través de una orientación acertada del tutor – guía y orientador.

Así también, hay un porcentaje del 5% , en que casi nunca aplica técnicas de investigación, por ende el desconocimiento, lo encauza a un continuismo de clases expositivas, donde los estudiantes actúan como simples receptores, de allí el papel primordial de un análisis del docente en su contexto formativo, sea en la etapa inicial, o continua donde prevalecerá solo el deseo del cambio urgente ante metodologías ancestrales.

Como consecuencia a lo expuesto, los catedráticos para salir de la rutina de las prácticas profesionales, requieren actualización en paradigmas, modelos pedagógicos y técnicas que le permitan aplicar estrategias innovadoras, donde el aula se convierta en un lugar de acción –reflexión y sea soporte fundamental para la construcción del conocimiento.

3.2.2. La organización y la formación

Mencionar organización, significa analizar su estructura jerárquica y de acuerdo a ello, conocer el nivel de influencia que ejerce en la práctica del docente , de igual modo en el proceso de enseñanza - aprendizaje, porque una institución bien distribuida de acuerdo a los talentos y formación que posea cada tutor, se va a lograr cumplir con los propósitos del plan decenal.

Tabla No. 28

¿La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	15.00
No	33	82.50
No contesta	1	2..50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

La institución educativa es una entidad que desarrolla el aspecto social, cultural de una comunidad, para ofrecer este servicio de manera óptima es necesario que su perspectiva técnica esté estructurada de manera que las funciones ofrezcan los resultados esperados. Esto representa un desafío donde es necesario la mejora profesional de los involucrados que intervienen en el proceso, por ello la parte interesada es la institución quien debe ofrecer los mecanismos para una mejora en la práctica (Gento, 2002).

Como demuestra en la tabla, el colegio investigado en un 82.50%, menciona que no se propicia cursos de mejoramiento profesional, lo que se realiza anualmente es integrar los equipos docentes por áreas, donde se mantiene informados sobre la situación pedagógica de los estudiantes y el cumplimiento de las actividades que realizan las diferentes comisiones. Existe un mínimo de encuestados que no contestan, quizá porque recién integran la institución.

Por lo tanto, en toda unidad educativa de bachillerato donde se trabaje de forma cohesionada, existirá la colaboración de manera directa o indirecta y cumplir con los propósitos establecidos y ser agentes emprendedores de innovación y competitividad dando solución a las demandas internas, mejorando la calidad y elevando el nivel de aprendizaje significativo para los estudiantes.

Tabla No. 29

¿Conoce si la institución donde labora está ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/ seminarios de capacitación?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	7.50
No	35	87.50
No contesta	2	5.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

Toda institución educativa tiene una estructura en la que predomina la formalización que se refiere al establecimiento de reglas y tareas a cumplir según la planificación estratégica, además está la complejidad de las jerarquías que se relacionen, sea en forma

horizontal, vertical y la centralización ejercida por el directivo que es la autoridad y que algunas ocasiones está descentralizada, por la falta de liderazgo, por eso la demanda de una planeación de actividades tendientes a superar las necesidades priorizadas (González, 2008).

Por lo expuesto, se observa en la tabla que el 87.50% de docentes consideran que la institución no está ofreciendo cursos o seminarios, en el presente periodo lectivo, lo que indica que es necesario que se programe al inicio de cada ciclo seminarios previo las necesidades del cuerpo docente. También un 7.50%, resalta que sí existen proyectos educativos, con los cuales se trabaja en el área técnica.

Entonces, es urgente una reorganización en la planificación de actividades formativas y socialización de proyectos existentes para que todos sus integrantes tengan una visión sucinta de la institución en la que labora y aunar esfuerzos para conservar la categoría alcanzada, por lo tanto la integración social, académica, técnica, proporciona el cumplimiento a corto plazo de la misión institucional. Surge ahí la necesidad imperiosa de realizar reuniones periódicas y resolver inconvenientes en el ámbito de la docencia.

En suma, las instituciones deben ser promotoras de actualización, de cambio de una rutina a una actividad productiva donde el eje o centro principal sea el estudiante para explotar al máximo sus capacidades innatas y proveerle de destrezas necesarias para su desarrollo cognitivo, en su pensamiento crítico y lógico.

Tabla No. 30 ¿En función de qué se desarrollan los cursos?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Áreas del conocimiento	0	0.00
Necesidad de actualización curricular	5	12.50
Leyes y reglamentos	0	0.00
Asignaturas que usted imparte	0	0.00
Reforma curricular	0	0.00
Planificación y programación curricular	5	12.50
Otros	0	0.00
No contesta	30	75.00
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

La interconexión de los subsistemas de recursos humanos, es imposible fraccionarla, debido al análisis de los cargos, evalúa el desempeño, lo que promoverá la formación en los requerimientos existentes, por eso dependen del nivel profesional que tenga el talento humano y utilice como punto de inicio de programas planes operativos que efectivicen la superación de alguna deficiencia en el ámbito profesional (Alles, 2009).

De ahí que de los resultados obtenidos, la institución un 75% no contesta este ítem debido a la ausencia de la socialización de información, que genera en los involucrados desajustes en la coordinación de proyectos de emprendimiento y desarrollo. Vale anotar que las necesidades de actualización, planificación y diseño con un porcentaje de 12.50%, indican que al programar las capacitaciones se han considerado estos aspectos.

Al respecto conviene decir que la institución requiere reprogramación y control para satisfacer las necesidades formativas de los docentes y cumplir con el artículo 44, en las atribuciones del rector literal 2, donde se menciona la implementación de programas académicos, por lo menos de 2 a 3 capacitaciones programadas para el periodo lectivo, por lo que será necesario que los magister de esta institución organice programaciones de formación académica o invite a una capacitadora que oriente y supere los déficits detectadas en el diagnóstico. Como consecuente, se establece que los docentes tienen la necesidad de actualizarse por los cambios existentes en la tecnología, lo que conlleva a la investigación diaria para estar al día de las modificaciones y pormenores de información nacional e internacional.

Tabla No. 31

¿Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	15.00
Casi siempre	1	2.50
A veces	10	25.00
Rara vez	14	35.00
Nunca	6	15.00
No contesta	3	7.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

El directivo de una institución debe ser el gestor de un mejor ejercicio de la profesión, del conglomerado a quien dirige. Porque la docencia no es algo inmutable por el contrario es aquella que está en constante modificación debido al ritmo acelerado de la era informática en que vivimos, de ahí la necesidad de integrar a docentes en cursos de mejoramiento continua que ofrece el ministerio de educación, para que adquieran nuevas herramientas pedagógicas y tecnológicas que ayuden al trabajo en el aula (Perrenoud, 2007).

En la tabla se demuestra que el 35% de los docentes son informados rara vez, en la participación de capacitaciones por el SIPROFE, lo cual causa desagrado al no informarse con la debida antelación del caso. También se observa el gráfico que un 2.50% casi siempre son convocados a cursos de formación, pero generalmente conocen por aviso de colegas de otras instituciones.

Hay que considerar que los directivos publican en una hoja tamaño A4, información sobre determinado curso, pero que en la mayoría de los casos el docente no la observa por el tamaño, sería conveniente que publiquen informe del curso de SIPROFE, en una cartelera a la entrada. También, habría la alternativa de formar una comisión de prensa, que se encarguen exclusivamente de esta labor informativa.

Tabla No. 32 La organización y la formación

OPCIONES	1	2	3	4	5	No	Total
	\$	%	%	%	%	Contesta	
1.- Describe las funciones y cualidades del tutor.	0.00	10.00	12.50	52.50	25.00	0.00	100
2.- Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	2.50	0.00	25.00	32.50	17.50	2.50	100
3. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0.00	2.50	7.50	55.00	30.00	5.00	100
4.- Analiza la estructura organizativa (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0.00	10.00	15.00	55.00	17.50	2.50	100
5.- Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0.00	0.00	7.50	57.50	32.50	2.50	100

6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el directivo de la institución educativa.	0.00	17.50	30.00	30.00	17.50	5.00	100
7. Conoce las herramientas, elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	5.00	17.50	25.00	32.50	17.50	2.50	100
8.- Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario).	0.00	2.50	17.50	50.00	27.50	2.50	100
9.- Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades docentes, estudiantes).	0.00	2.50	15.00	57.50	20.00	5.00	100
10.- Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades, intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo – ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo).	0.00	5.00	15.00	47.50	30.00	2.50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

Las organizaciones educativas son entidades con una función social, cuyo propósito es potenciar habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes en los estudiantes, para que les sea favorable desenvolverse en el contexto laboral o social que le corresponda, para lograrlo, es necesario un alto nivel en la dimensión técnica, que proporciona las estructuras según el análisis del talento humano, para asignar una determinada función, de ahí que el clima laboral debe ser armónico y la práctica de un liderazgo democrático (González, 2008).

Es así, que el 57.50%, considera que casi siempre analiza la estructura organizativa institucional, por la funcionalidad existente, en cada una los departamentos, como consejería estudiantil, que brinda el apoyo a estudiantes por diversos inconvenientes personales, los cuales son orientados en conjunto con padres de familia, estudiantes, docentes y psicólogo. Así también, dos aspectos con el porcentaje de 2,50%, que desconoce que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje y existe continuidad con metodologías tradicionales.

Además, existe una igualdad de un 17.50%, de maestros desconocen el tipo de liderazgo ejercido por el directivo de la institución y los elementos para planificar las actividades

educativas, por lo que se hace indispensable la socialización con mayor frecuencia de programaciones administrativas al cuerpo colegiado para que todos estén informados.

En consecuencia, la estructura organizativa es observable en la institución, desde el inicio de las labores, al determinar turnos en los cuales los docentes junto a inspectores e inspectoras, vigilan la entrada de los estudiantes exigiendo disciplina en el uniforme, peinados, chompas, especialmente en los recreos. Lo que resalta la gestión del directivo de analizar las capacidades formativas del personal para hacer el distributivo de las áreas y en los organismos como: consejo ejecutivo, junta de docentes de cursos, departamento de consejería estudiantil, la junta académica establecidos en Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.

3.2.3 La tarea educativa.

La tarea educativa se refiere al accionar de los docentes, su desenvolvimiento en el campo pedagógico, científico y técnico, que se logra a través de una auto y permanente capacitación, es decir innovador de metodologías y técnicas que le ayudan a superar las deficiencias de su formación inicial, capaz de lograr cambios en su estructura cognitiva de tal manera erradique las clases expositivas y el anquilostamiento de estrategias que provocan inactividad y escaso desarrollo de destrezas con criterio de desempeño en los estudiantes.

Tabla No. 33

Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	33	82.50
No	6	15.00
No contesta	1	2.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

Las áreas de estudio para su aplicación en el aula requieren de un tratamiento que solo el especializado podrá otorgarle los ajustes y adaptarlos a la realidad, en primer término el conocimiento del papel de los objetivos, los contenidos y las actividades en la enseñanza. Por ese motivo, quien ejerce la docencia de manera empírica, no logrará el cumplimiento de establecido en forma macro – micro curricular, caso contrario el profesional titulado en

determinada área de estudio logrará el desarrollo de las potencialidades de sus estudiantes, siempre que se encuentre al margen de los cambios e innovaciones existentes en el sistema, pero todo estará enmarcado en la institución posea una excelente organización administrativa (Díaz, 2002).

Como se enunció anteriormente el nivel organizativo de la institución se puede percibir en los resultados de esta tabla donde el 82.50% considera que las materias que imparten sus áreas de estudio, si tienen relación con su formación profesional, debido a que siempre considera el consenso y el talento humano en el distributivo anual. Lo que indica en el docente conocer el área de estudio, sus técnicas de enseñanzas, en fin sus competencias, las mismas que serán otorgadas a los estudiantes de manera que desarrollen al máximo sus habilidades y destrezas.

Por lo tanto, es necesario resaltar que al considerar la titulación con la especialización existen escasos riesgos durante el año lectivo, se presenten problemas relacionado a las materias del pensum académico, porque el docente en su campo de estudio lo realizará con idoneidad y profesionalismo que lo caracteriza, caso contrario cuando desempeña una labor diferente a su especialidad se producirá obstáculos de mayor rango, debido a la escasez de conocimientos, habilidades y destrezas en la asignatura de la malla curricular. De ahí la necesidad de analizar, debatir, considerar el talento humano al momento de distribuir las áreas o asignaturas de estudio al inicio del periodo escolar.

Tabla No. 34 Años de Bachillerato que imparte la asignatura

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Primero, segundo y tercero	4	10.00
Primero y segundo	11	27.50
Segundo y tercero	14	35.00
Primero	3	7.50
Segundo	2	5.00
Tercero	1	2.50
No contesta	5	12.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

El artículo 39 del Reglamento general de Educación, menciona el cumplimiento de materias del tronco común, que los estudiantes deben cursar por un grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas tienen una carga horaria de 35 períodos académicos semanales en primer - segundo curso y en el tercero 20 períodos semanales. Además, el artículo 34, menciona la formación profesional complementaria es de 10 periodos semanales en primero - segundo y en tercero 15, que permiten el mayor desarrollo de las capacidades científicas y laborales del futuro técnico (Del Pozo, 2012).

Por tal razón un 35% de docentes, imparten en los años segundo y tercero, debido a la cantidad de estudiantes y al currículo implementado en el bachillerato técnico con sus especializaciones que son el eje de la accesibilidad de los estudiantes. El 2.50% imparte en tercer año, docente que generalmente labora el sábado en el proyecto de emprendimiento que consiste en la fabricación de bancas metálicas, las mismas que son comercializadas a entidades públicas y privadas, es decir el plantel es una unidad educativa de producción.

La distribución en los años de bachillerato, se realiza según el talento humano, capacidades, titulación, análisis que ejecuta el vicerrector, como ente encargado de la parte académica en la institución, conjuntamente con el consejo ejecutivo, jefes de áreas previa aprobación del rector. Por eso en la actualidad, cuando se ingresa al magisterio, lo primero que ayuda a ganar puntos en un concurso de méritos, es el título, porque este acredita el nivel de capacidades aptas para un desempeño profesional.

Tabla No.35 La tarea educativa

OPCIONES	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	No Contesta	Total
1.- Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales y educativos.	0.00	0.00	17.50	55.00	22.50	5.00	100
2.- Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0.00	0.00	10.00	55.00	35.00	0.00	100
3.- Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos y	0.00	0.00	12.50	50.00	27.50	10.00	100

ayudarles en la solución.							
4.- Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0.00	0.00	7.50	50.00	40.00	2.50	100
5.- El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0.00	2.50	5.00	55.00	37.50	0.00	100
6.- Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.	0.00	0.00	7.50	52.50	35.00	2.50	100
7.- Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, planes de lección, tareas, experiencias, planes de aula)	2.50	0.00	7.50	52.50	30.00	5.00	100
8.- Elabora pruebas para la evaluación de sus estudiantes.	0.00	0.00	7.50	35.00	57.50	0.00	100
9.- Utiliza adecuadamente medios audiovisuales como recurso didáctico (retroproyector , dispositivos, pizarra, videos)	2.50	25.00	17.50	35.00	20.00	0.00	100
10.-Diseña programas de asignaturas y desarrollo de las unidades didácticas.	0.00	2.50	17.50	47.50	30.00	2.50	100
11.-Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0.00	5.00	5.00	60.00	27.50	2.50	100
12.-Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0.00	5.00	17.50	55.00	17.50	5.00	100
13.-Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de asignatura y del profesor).	0.00	10.00	12.50	52.50	22.50	2.50	100
14.-Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0.00	2.50	7.50	40.00	47.50	2.50	100
15.-Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	2.50	2.50	7.50	52.50	32.50	2.50	100

16.- El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente.	0.00	5.00	10.00	47.50	35.00	2.50	100
17.- Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0.00	2.50	10.00	37.50	47.50	2.50	100
18.- Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0.00	0.00	5.00	55.00	37.50	2.50	100
19.- Mi formación en las TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0.00	2.50	15.00	57.50	20.00	5.00	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

El grupo de aspectos que globalizan la tarea educativa se denomina "competencias", que es el saber hacer multifuncional de manera reflexiva y el dominio de habilidades meta cognitivas, tecnológicas, investigativas y didácticas, que vislumbran el profesionalismo, por consiguiente la gestión de la enseñanza, respondiendo a las expectativas de la actual generación. Por lo tanto, se busca el perfeccionamiento a través del análisis propio de la realidad de cada docente, con las falencias y potencialidades, para determinar metas de alto nivel, que permitan el crecimiento personal y profesional, así como integrar el contexto educativo en que se desenvuelve y aprovechar los medios de perfeccionamiento en la investigación (Aldape, 2008).

En esta tabla el puntaje mayor es 60%, señala el diseño de planes de mejora de la propia práctica docente, que significa hacer una reprogramación para aquellos estudiantes que requieren tutorías extracurriculares y mejorar su rendimiento académico, por el contrario se encuentra el 2.50%, que aluden que ras veces realizan las actividades de replanificar debido al sin número de actividades, actas y sesiones de trabajo que se realizan después del horario de *clases*. Además se encuentra en un 25%, como nudo crítico la escasa utilización de medios audiovisuales como recurso didáctico (retroproyector, dispositivos, pizarra, videos) durante el proceso de aprendizaje, lo que permite aclarar y afirmar que aún se continúan con estrategias metodológicas obsoletas como son clases expositivas, discursivas que han provocado inercia cognitiva en los estudiantes.

También, se observa la igualdad de 55% algunas veces planifica y da seguimiento a proyectos, su expresión oral y escrita es la adecuada así como la utilización de procesos evaluativos en la enseñanza –aprendizaje y la aplicación de técnicas didácticas, todos estos elementos se dan de manera esporádica, por lo que se constituyen en un punto crítico que debe considerarse para el diseño de un plan de formación.

Por lo expuesto, se demanda la acción renovadora de prácticas docentes significativas y dinámicas, en que los actores ejerzan sus potencialidades al máximo, siempre que exista el compromiso de una transformación, que eleve la calidad del nivel educativo, especialmente en el bachillerato, que por ser el último nivel obligatorio del estado y la meta en brindar a la sociedad personas capaces de acceder a sus estudios superiores, para que aprueben las evaluaciones previas al ingreso a la educación superior, y erradicar desfases en las destrezas con criterio de desempeño, por consiguiente la importancia del crecimiento del nivel de competitividad e innovación en la profesión docente.

3.3 Los cursos de formación

El curso de formación es una unidad de aprendizaje, prevista de acuerdo a evaluaciones que diagnostican las verdaderas necesidades formativas. En estas capacitaciones los docentes adquieren nuevas estrategias que le ayudaran en su gestión pedagógica proporcionándole la oportunidad de cumplir con la política decenal de revalorizar la profesión docente, la misma que se realizará según el área o temática específica que oferten las entidades gubernamentales y no gubernamentales.

Partiendo de esta premisa se considera como elemento que permite el desarrollo de un sistema, mediante la práctica de su docencia acorde con los intereses y necesidades del grupo humano que le corresponda. Por ese motivo el gobierno ha priorizado en los últimos años la necesidad indispensable del desarrollo del talento humano magisterial con una formación continua y permanente para cumplir con los estándares como son: gestor administrativo, docente y de aprendizaje que corresponde a las destrezas con criterios de desempeño, contenidos que los estudiantes deben alcanzar en la finalización de un curso lectivo. Esta capacitación permanente con responsabilidad y concienciación del desempeño estará fortalecida en valores éticos, para la praxis educativa.

Tabla No. 36 ¿Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 5	22	55.00
De 6 a 10	2	5.00
De 11 a 15	0	0.00
De 16 a 20	0	0.00
De 21 a 25	0	0.00
De 26 a 30	0	0.00
De 31 a 35	0	0.00
De 36 a 40	0	0.00
De 41 a 45	0	0.00
De 46 a 50	0	0.00
Más de 51	0	0.00
No contesta	16	40.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

El sistema de desarrollo profesional educativo, creado para superar las demandas existentes, ha implementado un modelo de evaluación en las capacitaciones ofrecidas en la que no basta solo la asistencia de los participantes, sino una prueba de salida para conocer el logro alcanzado para aprobar el curso, caso contrario su reprobación. Este aspecto ha causado al inicio gran desconcierto, pero en la actualidad es considerado que la evaluación es la única forma de mejorar la situación del sistema, por eso en el 2010, en los curso de SIPROFE, aproximadamente 108.000 docentes tomaron al menos un curso y en los actuales momentos esto ha superado las expectativas (MEC, 2013).

Dentro de este marco, los docentes afirman que el 55% ha asistido de 1 a 5 cursos, en los dos últimos años, entre los que podemos anotar: Lectura Crítica, Actualización Curricular, Informática aplicada a la Ofimática, Pedagogía, Didáctica de EESS, Educación Técnica, entre otros. En contraste a este se observa en la tabla que de 11 hasta más de 51 cursos hay un porcentaje de 0.00%, quizá por las dificultades de inscripción en la mayoría de los casos, o la información tardía sobre determinado curso ofertado.

Por consiguiente es evidente, que una mayoría tiene escasa concurrencia a los cursos de capacitaciones debido a obstáculos, que ha sido la barrera que no han superado aun un grupo de docentes, además de lo indispensable que es la reestructuración de la forma de inscripción, brindando mayor cobertura en la ampliación de localidades para capacitar, además de generalizar los cursos tanto para profesores particulares y públicos, impulsando a docentes a perfeccionar su actividad pedagógica, mediante la actualización en conocimientos y tecnología.

Tabla No. 37 Totalización de horas

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No contesta	19	47.50
0-25	6	15.00
26-50	6	15.00
51-75	1	2.50
76-100	2	5.00
Más de 100	6	15.00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

La formación continua, constituye un proceso inagotable en la carrera educativa, porque permite la actualización en conocimientos, que conducen al mejoramiento de habilidades y competencias, esto lleva a reconocer que la política del plan decenal de revalorizar la a que profesión se lleva a efecto, por programas abiertos en las diferentes áreas: pedagogía, psicología, didáctica, actualización curricular entre otros, que han tenido una duración desde 10 a 60 horas, según el tema tratado, mientras más horas, posea en cursos aprobados mediante la certificación, mayor será la ocasión de elevar el nivel profesional de los y las docentes del país (LOEI, 2012).

Sin embargo, se observa que un 47.50%, no contesta, debido a que no recordaban el número de horas con exactitud. Así también, que solo el 2.50% tienen de 51 a 75 horas, en seminarios aprobados, porque han accedido a cursos con una duración de 60 horas como el de lectura y pensamiento crítico que fueron uno de los principales ofertados debido a la necesidad de desarrollar en los profesores sus capacidades intelectivas lógicas y críticas de esa forma eleven las potencialidades en los estudiantes.

Por lo tanto, debe superarse las falencias sobre la habilitación que los directivos, deben hacer a los docentes y puedan inscribirse, erradicando inconvenientes, mediante una verdadera organización, y no perder esta oportunidad grandiosa que brinda el gobierno de turno y seguir creciendo en el área de desempeño profesional y contribuir al cumplimiento de los estándares de calidad.

Tabla No. 38 Tiempo en cursos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 – 5 meses	14	35.00
6 – 10 meses	8	20.00
11 – 15 meses	8	20.00
16 – 20 meses	1	2.50
21 – 24 meses	2	5.00
Má de 25 meses	0	0.00
No contesta	7	17.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”

El tiempo en los cursos determina mayor conocimiento sobre un determinado evento, dado según la predisposición del participante en ser activo, investigador y competitivo, en constante búsqueda de su autoformación, que le permitirán desenvolverse en el campo educativo y superar las evaluaciones periódicas que rinden los maestros para lograr determinado objetivo (Marcelo & Vaillant, 2009).

Por dichas razones, un 35% realizó su último curso de capacitación de 0 a 5 meses, lo que significa que hace poco tiempo este grupo de docentes se capacitaron, sobre la introducción del nuevo bachillerato ecuatoriano o en las diversas temáticas. Además obsérvese que el 2.50%, ha estado entre 16 – 20 meses, lo que supone que hace más de un año este grupo de docentes están aislados de innovaciones actuales especialmente lo relacionado a las TICs, nuevos enfoques y paradigmas

En la actualidad, se debe promover la asistencia a capacitaciones, de estas dependerán en un futuro la recategorización, por lo tanto se convierte en una necesidad imperiosa en crear conciencia al magisterio fiscal de asistir y aprobar los cursos, los mismos que son

el soporte para el currículo, que mide la gran o escasa formación con el transcurso del tiempo, con esto se revaloriza la profesión docente que es una de las políticas determinadas en el plan decenal.

Tabla No. 39 Auspicio de los cursos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gobierno	23	57.50
De la institución donde labora	0	0.00
Beca	1	2.50
Por cuenta propia	1	2.50
No contesta	15	37.50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Joaquín Gallegos Lara"

Según el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo 314, expone el derecho de los docentes en recibir formación permanente complementaria, que significa un mejoramiento continuo y un aprendizaje remedial, para aquellos docentes que no obtuvieron la calificación esperada en las evaluaciones realizadas desde el 2010 y en el 2013, se culmina el proceso evaluativo organizado en cuatro años, por el ministerio del ramo, esto como parte del proceso de revalorización del profesorado (LOEI, 2012).

Por este motivo un 57.50% de los encuestados han participado en cursos auspiciados por el gobierno nacional, para cumplir con la actividad de capacitarse y adquirir nuevas habilidades que le sirven en el desempeño de sus funciones. Sin embargo, el 2.50%, ha participado en capacitaciones organizadas por la institución, lo que indica que la organización ofrece escasa oportunidades de mejoramiento profesional.

Es menester, recalcar que el gobierno otorga desde el 2008, capacitaciones formativas para erradicar las prácticas pedagógicas inadecuadas y obsoletas, que han ocasionado la inhabilidad de destrezas y potencialidades, como es el caso del grupo de Bachilleres, cuyo admisión a la educación superior se vio truncada debido a la falta de desarrollo de destrezas cognitivas, por la falta de un aprendizaje significativos, por eso los docentes fiscales no deben descuidar el proceso de capacitación, impulsado por el gobierno, para demostrar que existen profesionales dispuestos a aunar esfuerzos y lograr una educación de calidad con calidez y superar la brecha de la rutina pedagógica.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso de capacitación

La planificación: Clave de una verdadera práctica pedagógica

4.2. Modalidad de estudios

El presente curso de capacitación, es de modalidad presencial, por ser el de mayor porcentaje, en la tabla 20, de los resultados de la encuesta, por lo tanto, el tema es excelente para hacer talleres donde los docentes pueden interactuar y aclarar alguna inquietud en los contenidos que lo integran. Así como renovar conocimientos que permiten ejercer la tare docente con mayor profesionalismo.

4.3. Objetivos

4.3.1 General:

Desarrollar una cultura profesional, a través de una programación didáctica acorde con los requerimientos sociales y educativos para mejorar la práctica pedagógica.

4.3.2 Específicos:

- 1.- Reconocer los diferentes elementos que integra una planificación, mediante la socialización grupal e individual de técnicas innovadoras, para aplicar en el ejercicio de la docencia.
- 2.- Afianzar en los docentes el diseño de la planificación didáctica por medio de la ejercitación con estrategias de desarrollo del pensamiento crítico, para convertir la hora – clase en el centro constructivo y dinámico.

4.4. Destinatarios

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Nivel uno: Estará dirigido a docentes, que están iniciando su trayectoria en el Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”, porque requieren conocimientos básicos sobre la programación didáctica en una institución técnica que provea de metodología innovadoras, fortaleciendo su formación inicial, para elevar el nivel de profesionalización.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para la ejecución de esta programación, se requiere que los participantes tenga conocimientos básicos de la herramienta tecnológica especialmente en el diseño y manejo de diapositivas en las que se aplicarán los contenidos del curso, lo que permitirá una socialización de manera dinámica y entusiasta evitan el cansancio y desinterés, provocado generalmente por la inactividad y la rutina.

Así también, contar con la predisposición de participación, entusiasmo y el deseo vehemente de superar y actualizar saberes, para dar un cambio profesional que distinga al cuerpo docente de ésta prestigiosa institución.

4.5 Descripción

El presente Seminario - taller tiene el propósito de desarrollar una cultura profesional fundamental en el manejo de la planificación durante el proceso de enseñanza aprendizaje, aplicando . Que en los actuales momentos es el soporte básico para establecer un proceso dinámico, interactivo y constructivo del conocimiento, donde el docente se convierte en orientador de aprendizajes en el aula.

Por ese motivo la capacitación está dirigida a 15 docentes del Bachillerato, que brinden la oportunidad de recordar: terminologías utilizadas en educación como: pedagogía, didáctica, educación y metodología que en muchas ocasiones se les otorga similitud, además reforzar sobre el diseño curricular de la educación técnica como los elementos que integran la programación didáctica entre ellos: los objetivos, contenidos, estrategias y evaluaciones, que permitirán a través de la conformación de talleres socializados que permitirán confrontar, analizar y concienciar la estructura y funcionalidad de cada uno de sus elementos que integra la planificación.

Para que a través de la práctica de técnicas innovadoras desarrollen el pensamiento crítico del estudiante, se logre aprehender y ejecutar en el campo de acción, logrando una verdadera interacción, necesaria para la construcción del conocimiento. Para una mayor comprensión de la propuesta, ver anexo el anexo 6, sobre la descripción de manera sintetizada de cada uno de los subtemas del curso formativo.

4.5.1 Contenido del curso

CAPÍTULO I

1.- Definiciones corrientes en educación

En esta sección se aclaran las definiciones de los diferentes términos más utilizados en la profesión docente, que en muchas ocasiones las adoptamos como de igual significado.

1.1. Educación, Pedagogía, Didáctica y Metodología

1.2.- Moderna pedagogía para la educación técnica profesional

CAPÍTULO II

2.- El diseño curricular

El diseño curricular debe responder a los cambios en la estructura del bachillerato general unificado y el técnico, que viene siendo tema de análisis desde hace unos años. Debido a eso se han realizado capacitaciones con el afán de proveer al docente de conocimientos relacionados a esta temática.

De ahí la importancia de su definición, funciones y componentes necesarios para su desarrollo. Una de las funciones principales es lograr una educación de calidad y con calidez, haciendo explícitas de esta manera las intenciones del sistema educativo que se logrará con la orientación de una práctica pedagógica que responda a sus componentes básicos: ¿Qué enseñar? ¿Cuándo enseñar? ¿Cómo enseñar? ¿Qué, cómo y cuándo evaluar?

2.1. Definición de currículo

2.2 Funciones del currículo

2.3 Componentes básicos que se concretan en el currículo

2.3.1 ¿Qué enseñar?

2.3.2 ¿Cuándo enseñar?

2.3.3. ¿Cómo enseñar?

2.5.4 ¿Qué, cómo y cuándo evaluar?

CAPÍTULO I

3. El currículo de bachillerato

Con la implementación del Bachillerato Técnico se ofrecerá a la sociedad estudiantes capaces de desenvolverse en la vida laboral de manera eficiente, por eso la estructura de la malla curricular está diseñada para ese efecto y el afianzamiento de las figuras profesionales que ofrece el colegio “Joaquín Gallegos Lara”, para que los docentes conozcan y continúen con el sentido de cambio que los caracteriza.

3.1. Malla curricular

3.1.1 Concepto.

3.1.2 Figuras profesionales.

3.1.2.1 Estructura de la malla curricular de las figuras profesionales

3.1.2.2 Mecanizado y construcciones metálicas

3.1.2.2.1 Objetivo general del currículo.

3.1.2.2.2 *Módulos curriculares de Mecanizado y Construcciones Metálicas.*

3.1.2.2.2.2 *Módulos asociados a unidades de competencias*

3.1.2.2.2.2.2 Módulos de carácter básico y transversal.

3.1.2.2.2.3 Módulo de formación y orientación laboral.

3.1.2.2.2.4 Módulo de formación en centros de trabajo.

3.1.2.3 Electromecánica automotriz

- 3.1.2.3.1 Objetivo general del currículo
- 3.1.2.3.2 Módulos curriculares de Electromecánica Automotriz.
 - 3.1.2.3.2.1 Módulos asociados a unidades de competencias.
 - 3.1.2.3.2.2 Módulos de carácter básico y/o transversal.
 - 3.1.2.3.2.3 Módulo de Formación y Orientación Laboral.
 - 3.1.2.3.2.4 Módulo de formación en centros de trabajo..
- 3.1.2.4 Administración de sistemas
 - 3.1.2.4.1 Objetivo general
 - 3.1.2.4.2 Módulos asociados a unidades de competencia..
 - 3.1.2.4.3 Módulos de carácter básico y/o transversal
 - 3.1.2.4.4 Módulo de formación y orientación laboral..
 - 3.1.2.4.5 Módulo de formación en centros de trabajo.
- 3.1.2.5 Contabilidad
 - 3.1.2.5.1 Objetivo general del currículo.
 - 3.1.2.5.2 Módulos del currículo.
 - 3.1.2.5.2.1 Módulos asociados a Unidades de Competencia.
 - 3.1.2.5.2.2 Módulos de carácter básico y/o transversal
 - 3.1.2.5.2.3 Módulo de Formación y Orientación Laboral.
 - 3.1.2.5.2.4 Módulo de formación en centros de trabajo.

CAPÍTULO IV

4.- La programación

Toda actividad humana para lograr el éxito esperado necesita de una programación especialmente en la docencia, esta le servirá de orientación en su actuar diario, para seguir el proceso que permita el desarrollo de contenidos de manera científica y no empírica, en la que el aula se convierta en el centro de un aprendizaje constructivo. Pero esto surtirá efectos positivos cuando el docente domine el conocimiento de los elementos que integran la programación didáctica.

- 4.1. Concepto
- 4.2. Características
- 4.3 Funciones
- 4.4 La programación didáctica
- 4.5 Bloques curriculares
- 4.6 Planificación de clase
 - 4.6.1 Objetivos
 - 4.6.1.1 La redacción de los objetivos

4.6.2 Destrezas con criterios de desempeño

4.7 Los contenidos

4.8 Estrategias metodológicas

4.9 Evaluación del aprendizaje

4.9.1 Técnicas evaluativas.

4.9.2 Instrumentos de evaluación.

CAPÍTULO V

5. Técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico

El pensamiento crítico es un nivel alto que consiste en pensar razonadamente, emitiendo juicios valorativos, en la búsqueda de la obtención de un tema de estudio. La misma que está integrada por una serie de elementos que sirven para el desarrollo de esta habilidad básica y fundamental en la vida de los jóvenes y especialmente para llegar a un verdadero conocimiento de la ciencia. De allí que existen varias técnicas en el tratamiento de las áreas del conocimiento y no se vuelvan rutinaria o apáticas, sino más bien que activen la concentración y atención en el proceso de enseñanza aprendizaje (Campos, 2007).

5.1. Técnica: SDA (Qué sabemos, qué debemos saber y que debemos aprender)

5.2 Anticipación a partir de términos.

5.3 Lluvia de ideas

5.1.4 Pregunta abierta

5.1.5 Lectura de textos con uso de códigos

5.1.6 Telarañas

5.1.7 Diagrama de árbol causa – efecto

5.1.8 Mapa semántico

CAPÍTULO VI

6. Los mentefactos

Los mentefactos son herramientas fundamentales en la formación de estructuras meta cognitivas de la mente humana. Sirven para representar conceptos a un nivel superior. Este ideograma tiene una estructura innovadora en la que requiere abstraer y aprehender el contenido y la capacidad de trasponer didácticamente la información organizada por categorías que permitirá la adquisición autónoma del conocimiento.

6.1 Definición

6.2. Elementos que integran los mentefactos

6.3 Importancia en el proceso de aprendizaje.

6.4 Diseño de los mentefactos

4.5.2. Metodología

El Seminario – Taller, se llevará a efecto en el Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”, para el inicio del curso e dará una introducción general que servirá para establecer los compromisos y acuerdos durante la duración del curso. La metodología a utilizar en el siguiente curso como lo denominan Arellano, Durán, Chulver y Sneiser (2003), “es el sistema paratextual que considera a los participantes como actores del proceso de aprendizaje donde los contenidos surgen del análisis de su práctica de la pedagogía paratextual y de otras innovaciones pedagógicas” (p.236).

Así, en el capítulo I, se utilizará el método analítico donde los participantes expondrán sus criterios acerca de las terminologías y las diferencias existentes.

En el capítulo II, los contenidos se desarrollaran con el método Inductivo donde iniciará con la observación de la realidad educativa actual, en la que se irán registrando los hechos, para ser analizados y clasificados de acuerdo a sus características que lo estructuran como la funcionalidad y los componentes del currículo actual, que servirán para generalizar los hechos y contrastarlos para su verificación.

Además el método de deductivo, sintético que se utilizará en los capítulos III, IV y V , mediante el estudio los elementos que integran el currículo del Bachillerato Técnico y la programación didáctica, servirán para hacer un estudio profundo e ir cuestionando, indagando e interiorizando sobre cada uno de los elementos que lo componen.

Estos métodos tendrán el apoyo de las siguientes técnicas:

- a) El taller un recurso para el manejo simultáneo de la teoría y la práctica, que permitirá afianzar conocimientos y vivenciar nuevas experiencias, adquiriendo el dominio de los contenidos programados.
- b) La encuesta permitirá a través de un cuestionario, ir conociendo los pormenores del avance del Seminario taller que ayudará a mejorar en cada sesión de trabajo y también se la utilizará al finalizar la sesión.
- c) La entrevista servirá al interrelacionar e interactuar de manera oral, puntos de vista de los participantes durante el desarrollo de los contenidos.
- d) Observación directa, permitirá el conocimiento tangible a los requerimientos de los docentes hacia la búsqueda de la renovación.
- e) La utilización de los organizadores gráficos es fundamental para cada uno de los temas a tratar, porque permitirá una mayor comprensión de las temáticas.
- f) La lluvia de ideas que permitirá la participación activa de un 99% de los destinatarios, evitando el estrés de Bournot

- g) La reseña diaria de las actividades, mediante el uso de la bitácora que permita un recuento de los temas anteriores para iniciar los nuevos contenidos del día.

4.5.3. Evaluación

Tabla No. 40

Criterios de evaluación.- La Planificación: clave de una verdadera práctica pedagógica, cuya calificación estará integrada por los siguientes componentes: Formación, ejes integradores (participación, talleres, evaluaciones).

CRITERIOS DE DESEMPEÑO E INDICADORES	PARTICIPACION 10%	TALLERES PEDAGÓGICOS 50%	PRUEBAS EVALUATIVAS 40%
DESTREZAS Y HABILIDADES			
Emite criterios con claridad y precisión.			
Refleja la complejidad del tema.			
Identifica las causas e implicaciones del problema.			
ELEMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TALLERES			
Manifiesta elementos relevantes e irrelevantes de la temática.			
Capacidad de integración.			
Domina contenidos			
Es innovador en su práctica.			
Desarrolla su cultura profesional			
Aplica técnicas y estrategias acorde con los temas planteados.			
Actúa con responsabilidad en los talleres.			
TOTAL			
CALIFICACIÓN FINAL			

3.2 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas, distribuidas en 6 horas semanales, que se realizará de 12:30 a 15:30, los días jueves y viernes, de tal forma, que no interrumpirá las actividades de los docentes del Colegio "Joaquín Gallegos Lara".

<p>Definición de currículo.</p> <p>Funciones del currículo.</p> <p>Componentes básicos que se concretan en el currículo:</p> <p>¿Qué enseñar? ¿Cuándo enseñar? ¿Cómo enseñar? ¿Qué, cómo y cuándo evaluar?</p>	<p>Dinámica: El Inca Atahualpa.</p> <hr/> <p>Realizar bitácora a través de frases con palabras claves del tema anterior.</p> <hr/> <p>Presentar de diapositivas sobre definición y funciones de currículo.</p> <hr/> <p>Organizar grupos de trabajo sobre los componentes básicos del currículo.</p>																
	Prueba evaluativa																
CAPÍTULO III El currículo de bachillerato	<p>Rompehielo: La otra mitad</p> <p>Bitácora: Noticias impactantes acerca del tema anterior.</p>																
Malla curricular	Entrega de folletos sobre la estructura de la malla curricular.																

<p>CAPITULO V Técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico.</p> <p>Técnica: SDA (Qué sabemos, qué debemos saber y que debemos aprender).</p> <p>Anticipación a partir de términos.</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Pregunta abierta.</p> <p>Lectura de textos con uso de códigos.</p> <p>Telarañas.</p> <p>Diagrama de árbol causa – efecto.</p> <p>Mapa semántico.</p>	<p>*Realizar ejercicios de relación.</p> <p>*Conformación de grupos de trabajo con la dinámica la otra mitad.</p> <p>*Entregar temas.</p> <p>*Despejar dudas en los grupos.</p> <p>*Realizar la plenaria de cada grupo.</p> <p>Socializar conclusiones.</p>																													
	<p>Aplicar prueba evaluativa.</p>																													
<p>Capítulo VI Los mentefactos</p>	<p>Dinámica: Círculos concéntricos.</p>																													
<p>Elementos que integran los mentefactos.</p>	<p>Presentar diapositivas de los mentefactos.</p>																													

4.8. Costo del curso

Tabla No 42

MATERIALES	VALOR EN DÓLARES
Fotocopias	30.00
Papeles para carteles	10.00
Marcadores permanentes	5.00
Marcadores acrílicos	5.00
Carpetas	10.00
Vinchas para carpetas	2.00
CD	40.00
Viáticos	30.00
Refrigerio	80.00
TOTAL	212

4.9 Certificación

Para otorgar la certificación al curso, se deberá cumplir lo siguiente:

- 1) Asistencia mínima 95% (es requisito pero no equivale a puntaje)
- 2) Participación individual (10% puntaje)
- 3) Talleres pedagógicos (50% puntaje)
- 4) Pruebas evaluativas (40 % puntaje)

La certificación estará avalada por la institución y la Universidad Técnica Particular de Loja, entidades preocupadas por el mejoramiento de la calidad profesional de los docentes.

4.10 Bibliografía del Curso

Alonso, J. (2003). Metodología. México: Limusa.

Bolaños, G., & Molina, Z. (2007). Introducción al currículo. San José: EUNED.

Cabrera, K., & González, L. (2006). Currículo universitario basado en competencias. Barranquilla: Uninorte.

Campos, A (2007) Pensamiento crítico. Técnicas para su desarrollo. Colombia: Cooperativa editorial magisterio.

Cayota, V. (1994). Los desafíos del sistema educativo. Montevideo: Trilce.

Cortez, O., Piñeiro, J., & López, V. (2005). Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria. Informática. Programación. Madrid: Mad S.I.

Daniels, H. (2003). Vigosky y la Pedagogía. Barcelona: Paidos S.A.

Díaz, F. (2002). Didáctica y currículo, un enfoque constructivista. Castilla: Infográfica.

- Fernández, A. (2004). Universidad y currículo en Venezuela: CEPFHE.
- García, L., Ruiz, M., & García, M. (2009). Claves para la educación. Madrid: Narcea S.A.
- Guitard, R. (2002). Las actitudes en el centro escolar. Madrid: GRAÓ
- Huertas, J. (2000). Programa de diversificación curricular del ámbito científico y tecnológico. Madrid: Narcea S.A.
- Lipman, M. (2001). Pensamiento complejo y educación. Madrid: Cofas.
- MEC. (2002). Círculos de Estudios. Quito: mec
- MEC. (2009). Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico. Quito: DINSE.
- MEC. (2010). Reforma Curricular Consensuada. Quito. DINSE
- MEC. (2011). Introducción al nuevo Bachillerato ecuatoriano al currículo. Quito: Mineduc.
- Ojeda, R. (2005, 04 07). Redacción de Objetivos de Enseñanza para Módulos de Instrucción. Retrieved Septiembre 8, 2013, from [www1. Uprh. Edu/ccc/CCC/Redacción%2](http://www1.uprh.edu/ccc/CCC/Redacción%2)
- Sobrevilla, M. (2011). Educación y trabajo. Buenos Aires: Alsina.
- Tames, R., Ortega, S., Roa, A., Russo, A., & Galindo, J. (2006). Educación y desarrollo psicoafectivo. Barranquilla: Uninorte.

CONCLUSIONES

1. La desactualización curricular y la reestructuración del sistema educativo, ha provocado desajustes, en la práctica pedagógica generando necesidades formativas en los docentes de bachillerato, en que pervivencia el expositivismo en el proceso de enseñanza - aprendizaje.
2. La titulación de tercer nivel en los catedráticos, representa una fortaleza del 77.50% , de este hecho la institución alcanzó la categoría A, siendo pionera de unidad y el mejoramiento continuo.
3. El diagnóstico y evaluación de los docentes de bachillerato, permite conocer la falta de dominio en el diseño curricular del aula, debido a los cambios en la malla curricular provocando desajustes en el proceso de enseñanza - aprendizaje.
4. La falta de frecuencia a cursos formativos en las instituciones, provocan desajustes como el continuismo de una práctica pedagógica tradicional, técnicas ancestrales que no desarrollan el pensamiento crítico en los estudiantes, provocando un aprendizaje rutinario.
5. La formación profesional de los docentes no es suficiente para satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes, debido a los lineamientos curriculares de la educación superior, no responde al desarrollo de la gestión por competencias y en el ámbito investigativo, creando un desfase entre la teoría y la práctica
6. La revalorización de la profesion docente, parte de la concienciación del rol que desempeña el docente, porque en vano son los esfuerzos de capacitación y titulación de alto nivel, cuando la cultura pedagógica del docente es obsoleta, no desarrolla destrezas en los estudiantes y no se aplican innovaciones en el aula.

RECOMENDACIONES

1. Conformar equipos para el diagnóstico de necesidades formativas en los docentes del Colegio Fiscal Técnico “Joaquín Gallegos Lara”; quimestral y anualmente para superar las deficiencias existentes en el ámbito curricular y legislativo, asumiendo el reto de la revalorización de la profesión docente.
2. Optimizar el talento humano de la institución, especialmente aquellos que poseen cuarto nivel, para la organización de programas de capacitación permanente en la institución.
3. Diseñar y capacitar a 15 docentes noveles de la institución en la temática: “La planificación: clave para una verdadera práctica pedagógica”, para mejorar el ejercicio docente, mediante talleres interactivos que proporcionen la calidad educativa.
4. Los directivos deben promover con mayor frecuencia cursos de formación continua, que permitan al cuerpo docente dotarlos de metodologías e instrumentos de acuerdo al avance de la ciencia y tecnología para el desarrollo de las competencias profesionales.
5. Superar el profesionalismo de los docentes, a través de una práctica inicial acorde a los intereses y necesidades de los estudiantes en la sociedad actual y elevar el nivel de una educación con calidad y calidez, que promueva principios éticos, culturales y sociales positivos para un desarrollo sustentable y la inserción a la vida laboral de una manera productiva.
6. La innovación pedagógica, crea la oportunidad de crecer en la formación profesional y el desarrollo de un programa curricular por destrezas, incrementa en el estudiante, las potencialidades, que permitan la inserción a la educación superior y una producción laboral eficiente.

BIBLIOGRAFÍA

- Agüera, E. (2004). Liderazgo y Compromiso Social. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma.
- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las Competencias del Docente. Amertown Internacional S.A..
- Alles, M. (2009). Codesarrollo. Buenos Aires: Granica S. A.
- Almeida, A. (2012). Guía Didáctica de Gestión de Talento Humano. Loja: UTPL. S.A.
- Alvira, F. (2011). La Encuesta: Una perspectiva general metodológica. Madrid: Caslon.
- Amador, L. y Monreal, M. (2010). Intervención Social y Género. Madrid: Narcea S.A.
- Antúnez, S., Bejarano, R. y Cabanes, J. (2007). La transición entre etapas. Barcelona: Graó S.A.
- Antúnez, S., y Parcerisa, A. (2008). Del proyecto educativo a la programación del aula.
- Aranda, A. (2011). Planificación Estratégica Educativa. Quito: Abya-yala.
- Arcos, C., y Espinosa B. (2008). Desafíos para la Educación en el Ecuador. Quito: FLACSO.
- Ardiles, M. (2003). Desarrollo Profesional de los Docentes de Escuela Media. Córdoba: Brujas.
- Area, M., Parcerisa, A. y Rodríguez, J. (2010). Materiales y Recursos Didácticos en Contextos Comunitarios. Barcelona: GRAÓ S.A.
- Durán, Hulver y Speiser (2003). Materiales educativos: procesos y resultados. Bogotá: CAB.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Caracas: Episteme, C.A.
- Barlow, J. (2005). Gestión del estrés. Barcelona: Liberduplex
- Beltrán, J., y José, B. (2002). Enciclopedia de la Pedagogía. Madrid: Espasa Calpe S.A.
- Bambozzi, E., Vadori, G., y Marzolla, E. (2011). Gestión Pedagógica. Córdoba: Eduvim.
- Blanchard, K. (2004). Empowerment. Bogotá: Norma S.A.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de los profesionales de RFA.. Revista Europea de formación profesional 8.
<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/131116pdf>.
- Cabrero, J., y Romero, R. (2007). Diseño y Producción de TIC para la Formación. Barcelona: OUC.
- Calvo, M. (2005). Formación Ocupacional. Sevilla: Mad S.A.
- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., y Londoño, S. (2007). La Formación de Profesores en Colombia: necesidades y perspectivas.
- Campos, A. (2007). Pensamiento Crítico. Técnicas para su Desarrollo. Colombia: Cooperativa del Magisterio.
- Cano, E. (2005). Cómo desarrollar las competencias de los docentes. Barcelona: GRAÓ.
- Cárdenas, R. (2008). Presupuestos de Instituciones Educativas. Madrid: Mac-Graw-Hill.
- Cárdenas, M., y Nápoles, R. (2008). Presupuesto, Teoría y Control. México: Mac-Graw-Hill Interamericana.
- Carriazo, M., Mena, S. y Martínez, L. (2008). Curso de Lectura Crítica. Quito: CGME.

- Castell, J., Comelles, S., Cross, A., y Vilá, M. (2007). *Entender (se) en clase*. Barcelona: GRAÓ.
- Cevallos, P. (31 de Marzo de 2011). *Acuerdo - 307 - 11pdf*. Recuperado el 5 de Agosto de 2013. *Estándares_2012.pdf-Adobe Reader*. (2012). Recuperado el 2 de Julio de 2013
- Chavarría, M. (2011). *Educación en un Mundo Globalizado*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Cortez, O., Piñeiro, J., y López, V. (2005). *Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria. Informatica. Programacion*. Madrid: Mad. S.I.
- Cubí, M. (2005). *Motivar para aprender en el aula: las siete claves de la motivación escolar*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Cultural S. A. (1996). *Pedagogía y Psicología infantil*. Madrid: Cultural S. A.
- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Dai, C. (2005). *Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narcea .
- Del Pozo, E. (2010). *Ley de Servicio Público*. Quito: Lexis S. A.
- Del Pozo, H. (2012). *Reglamento de la LOEI*. Quito: MEC.
- Delgado, K., y Cárdenas, G. (2004). *Aprendizaje eficaz y recuperación de saberes*. Bogotá: Magisterio.
- Descartes, R. (2009). *Discurso del método*. Buenos Aires : Colihue Clásica S.R.L.
- Diccionario Real de la Lengua Española. (2010). Madrid.
- Díaz, F. (2002). *Didáctica y currículo: un enfoque constructivista*. Madrid: Humanidades.
- Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Madrid: Wolters Kluwer S. A.
- Díaz, J. (2005). *La evaluación formativa como instrumento de aprendizaje*. Barcelona: Inde.
- Domenech, J., y Viñas, J. (2007). *La organización del espacio y del tiempo en el centro educativo*. Barcelona: GRAÓ.
- Domínguez, G., y Gairín, J. (1995). *Estudio de las Necesidades de Formación de los Equipos Directivos*. Madrid: Solana e Hijos Artes Gráficas.
- Escamilla, A. (xx de xx de 2008). *Las competencias básicas*. Recuperado el 2 de Septiembre de 2013, de <http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=elementos+del+curriculo&btnG=&lr=>
- Estebaranz, A. (1999). *Didáctica e innovación curricular*. Sevilla: Pinelo Talleres Gráficos Camas.
- España, M. d. (30 de Septiembre de 2009). *Revista de Educación*. Recuperado el 14 de Agosto de 2013, de *Revista de Educación*.
- Eyssautier, M. (2006). *Metodología de la investigación. Desarrollo de la Inteligencia*. Santa Fé: Editores Gráficos S.A.
- Fernández, M. (2003). *La profesionalización del docente*. Madrid: Siglo XXI.

- Ferreres, V. (2006). *Evaluación para las mejoras de los centros docentes : Construcción del conocimiento*. Madrid: Wolters Kluwer. España S.A.
- Freidson, E. (2001). *Las teorías de las profesiones. Estado del arte*. México: Perfiles educativos.
- Gallegos, E. (2011). *Guía didáctica Comunicación Comunicativa*. Loja: UTPL.
- García, J. (2004). *Ambientes con Recursos Tecnológicos*. San José: EUNED.
- García, M. (2006). *Formación continua. Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. Cantabria: Pedro Cid S.A.
- García, R. (2006). *La formación continúa estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. Cantabria: Pedro Cid S.A.
- Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid: La Muralla.
- Gispert, C; Gay, J., y Vidal, J. (2000). *Enciclopedia General de la Educación*. Madrid: Océano S.A.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- González, I. (2010). *El nuevo profesor de secundaria.: La formación inicial docente*. Barcelona: GRAO.
- González, M. (2008). *Organización y Gestión de Centros Escolares*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- González, M., y Raposo, M. (2008). Necesidades Formativas del Profesorado Universitario en el Contexto de la Convergencia Europea. *Investigacion educativa*, 287.
- Guillén, G. (2006). *Ética en las organizaciones*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Guillén, M. (2011). *Ética en las organizaciones*. Madrid: Pearson .
- Gutiérrez, F. (2000). *Educación como Praxis Política*. SigloXXI .
- Hurtado, I., y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: CEC S.A.
- Imbernón, F. (2007). *10 ideas clave: Formación permanente del profesorado*. Barcelona: GRAO.
- Imbernón, F., Alonso, M., Arandia, M. y Cases, I. (2007). *La investigación educativa como herramienta de formación del profesor*. Barcelona: GRAO.
- Imbernon, F., Rabadán, J., y García, E. .. (2001). *La formación del profesorado: Proyectos de investigación en centros educativos*. España: GRAO.
- Jaramillo, F. (2013). *Guía Didáctica: Proyecto de Investigación II*. Loja: Ediloja Cia. Ltda.
- Kaufman, R. (2004). *Planificación Mega Herramientas Practicas*. Madrid: Publicaciones de la universitat Jaume.
- Kaufman, R. (2004). *Planificación Mega: herramientas prácticas para el éxito organizacional*. New Delhi: INO Reproducciones S.A.
- Lamata, R., Domínguez, R., y Baraibar, J. (2003). *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Madrid: Narcea.

- López, J. (2005). *Planificar la formación con calidad*. Madrid: Epise.
- López, M. (2004). *Panorámica y calidad de los estudios de postgrado en el mundo*. Sevilla: diseño Sur S.C.A.
- Mad Comunicación. (2005). *El Plan de Formación de la Empresa*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Marcelo, C., y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid: Narcea S.A.
- Martínez, F., y Calva, J. (2006). *Problemas y métodos de investigación en bibliotecología e información*. México: UNAM.
- Márques, R. (2003). Profesores(as) muy motivados (as). Madrid: Narcea S.A.
- Mc.Millan, J., y Schumacher, S. (2010). *Investigación Educativa*. España: Pearson S.A.
- MEC. (2002). *Círculos de Estudios*. Quito: mec.
- MEC. (2009). Curso de didáctica del pensamiento crítico. Quito: DINSE.
- MEC. (2010). Reforma curricular consensuada. Quito: DINSE.
- MEC. (2010). *Curso de formación Continua*. Recuperado el 3 de Agosto de 2013, de <http://educacion.gob.ec/cursos-de-formacion-continua/>
- MEC. (2011). *ACUERDO 242-11 / Expedir la Normativa para la Implementación del Nuevo Currículo del Bachillerato. (50)*. Recuperado el 8 de Septiembre de 2013, de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-242-11.pdf>
- MEC. (2011). *Introducción al nuevo bachillerato ecuatoriano al currículo*. Quito: Mineduc.
- MEC. (Octubre de 2012). *Marco _Legal_ Ecuatoriano_2012.pdf*. Adoce reader. Recuperado el 8 de Marzo de 2013
- Millares, F., y Amable, C. (2011). *Escuela y psicopatología*. Madrid: CEU.
- Muller, M. (2007). *Docentes tutores*. Buenos Aires: Bonum
- Napione, M. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Madrid: Díaz Santos S.A.
- Ojeda, R. (07 de 04 de 2005). *Redacción de objetivos de enseñanza para módulos de instrucción*. Recuperado el 8 de Septiembre de 2013, de www1.uprh.edu/ccs/CCC/Redaccion%2
- Palacios, J. (2008). *Medición del impacto y rentabilidad de la información*. Madrid: Ediciones Díaz de los Santos.
- Palés, J. (2004). Planificar un curriculum o un programa formativo. *Educación Médica*, 59,60.
- Perez Campanero, M. d. (1995). *Como detectar las necesidades de intervenc'ion socioeducativas*. España: Narcea.
- Pérez, G. (2004). *modelos de Investigación Cualitativa*. Madrid: Narcea.
- Perez, M. (1991). *Cómo detectar necesidades e intervención socio - educativa*. Madrid: Narcea.
- Pozo, J., y Gómez, M. (2006). *Aprender y enseñar ciencia*. Madrid: Morata S.L.
- Prieto, D. (2005). *La comunicación en la educación*. Buenos Aires: La Crujía Ediciones.

- Publicaciones, C. d. (2008). *Legislación Educativa*. Quito: CEP.
- Pulgar, J. (2005). *Evaluación del aprendizaje no formal*. Madrid: Narcea.
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior. (4 de Octubre de 2010).
Recuperado el 9 de Septiembre de 2013, de www.espol.edu.ec/tribunal/reglamento
- Rodríguez, M. (2006). *Gestión de la Formación*. Vigo: Ideas propias.
- Rondón, L. y Tobaoda M. (2013). *Voces para la ética del trabajo social en tiempos trémulos*. Madrid: Paraninfo.
- Rué, J. (2009). *El aprendizaje autónomo en educación superior*. Madrid: Narcea.
- Salanova, M., Grau, R., y Piero, J. (2001). *Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa: un estudio psicosocial*. Castellón, España: Graphic Group S. A.
- Echeverría, B., Barado, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona: UOC
- Schlemenson, A. (s.f.). *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Recuperado el 18 de Abril de 2013, de <http://www.saludcolectiva-unr.com.ar/docs/SC-187.pdf>
- Schweizer, M. (2009). *La Formación Docente Entre la Pedagogía y la Empiria*. Eduwin.
- Sobrevilla, M. (2011). *Educación y trabajo*. Buenos Aires: Alsina.
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de investigación científica*. México: Limusa S. A.
- Tames, R., Ortega, S., Roa, A., Russo, A., & Galindo, J. (2006). *Educación y desarrollo psicoafectivo*. Barranquilla: Uninorte.
- Tapia, A. (x de xx de 1998). *Motivar para el aprendizaje*. Recuperado el 30 de 08 de 2013, de http://www.uco.es/servicios/fpu/2009-2010/1112/PDF/MOTIVAR_APRENDIZAJE.pdf
- Torres, J. (2012). *Guía didáctica*. Loja: Ediloja.
- Tunnermann, C. (2003). *La universidad ante los retos del siglo XXI*. Mexico: UAY. Cía. Ltda.
- Vergara, F. (06 de Octubre de 2010). *LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO*. Recuperado el 10 de Agosto de 2013, de www.espe.edu.ec/portal/files/regre
- Vidal, E. (2004). *Diagnóstico organizacional*. Bogotá: ECOE.
- Yarce, J. (2004). *Valor para vivir los valores*. Bogotá: Norma.
- Zabalza, M. (1997). *Diseño y desarrollo curricular*. Madrid: Narcea S. A.
- Zabalza, M. (2004). *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea S. A.
- Zuazua, A. (2007). *El proyecto de autorrealización: Cambio, curación y desarrollo*. San Vicente: Club Universitario

ANEXO 1

Autorización de la institución educativa

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
 En su despacho.

De mi consideración:

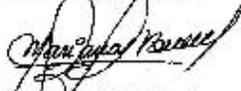
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
 DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Colecto Fiscal Técnico
 TUB 001
 Fecha: 14/12/12
 Recibido por: *[Firma]*

Anexo 2

Modelo de Cuestionario aplicado


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

Código del investigado:

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.1.2. Totalización en horas (aproximado):

En cuanto al último curso recibido:

4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:

4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:

4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:

El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique:							5

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

(señale de 1 a 5 alternativas)

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones (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/capacitaciones:

(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/capacitación

(señale una alternativa)

Aspectos teóricos	1	Aspectos técnicos/prácticos	2	Ambos	3
-------------------	---	-----------------------------	---	-------	---

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

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

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

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

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

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

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

(Marque sus alternativas)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

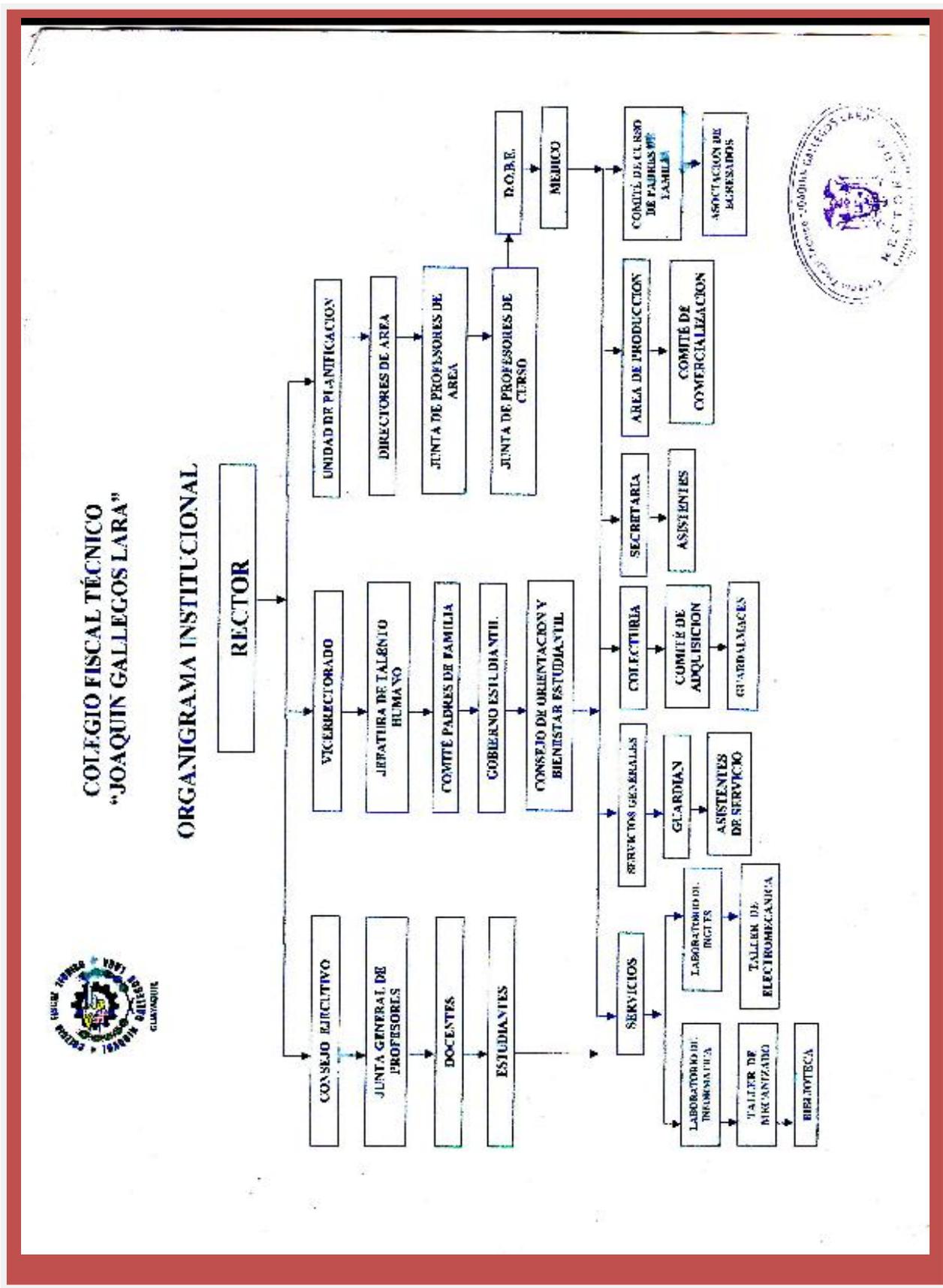
Ítem	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOE (ámbito,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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

Organigrama de la institución investigada



ANEXO 4

Currículum Vitae

Norma Elizabeth Ponguillo Quinde



Objetivo:

Satisfacer las necesidades formativas de los docentes de la institución, mediante la ejecución de la programación, para socializar una práctica pedagógica innovadora.

Perfil:

- Capacidad de liderazgo en equipos multidisciplinares.
- Alta capacidad de relación.
- Dominio de conocimientos en técnicas y metodologías innovadoras.

Información personal:

Nacionalidad:	Ecuatoriana
Lugar de Nacimiento:	Guayaquil, Ecuador
Fecha de Nacimiento:	Mayo, 5 de 1970
Edad:	43 años
Estado Civil:	Casada
Cedula de Identidad:	0913066122
Teléfono:	042696891
Dirección:	Coop. Antonio Neumane Mz. C S. 5ª
E – Mail:	chelaquin@hotmail.com

Formación Académica:

Escuela: Escuela Particular N° 402 “25 de Mayo”

Colegio: Fiscal Mixto “Juan Emilio Murillo”

Bachiller: Especialización: Ciencias de la Educación

Estudios Superiores:

Instituto Normal Superior “Rita Lecumberri”

- Título: Ciencias de la Educación. Especialización: Educación Pre - primaria

Universidades:

- Laica “ Vicente Rocafuerte”

Títulos:

Profesora de Segunda Enseñanza. Especialización: Psicopedagogía y Técnicas de la enseñanza.

Licenciada en Ciencias de la Educación.

- Técnica Particular de Loja

Actualmente curso estudios de: Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Formación continua

- ❖ Encuentro por La Unidad de Los Educadores Latinoamericanos. Pedagogía 97. Cuba.
- ❖ Seminario Taller de Capacitación sobre Modelo de Gestión. Guayaquil.
- ❖ Seminario Taller de Formación del Equipo Nacional de Capacitación en el Modelo de Gestión para Redes C.E.M. Riobamba.
- ❖ Seminario Taller de Equipamiento y Material Didáctico para maestras de Primero y Segundo Año de Educación Básica. Guayaquil.
- ❖ Seminario Taller de Capacitación sobre Círculos de Estudios. Guayaquil
- ❖ Curso Pre- Doctoral. Guayaquil
- ❖ Seminario de Desarrollo de Pensamiento Crítico
- ❖ Seminario de Didáctica de Las Matemáticas
- ❖ Seminario de Inclusión Educativa
- ❖ Actualización Curricular.
- ❖ Actualización del Currículo en el Área Estudios Sociales
- ❖ Actualización de Lengua y Literatura

Experiencias Docentes:

- ✓ Jardín “Mis Primeros Pasitos”
- ✓ Escuela Particular “Pedro Vicente Maldonado”
- ✓ Escuela Fiscal Nº 5 “Jaime Roldós Aguilera”. Recinto Yurima. Daule.
- ✓ Escuela Fiscal Nº 92 “Lucila Araujo Y García”
- ✓ Escuela Fiscal Nº 110 “Adam Rodríguez Molina”
- ✓ Escuela Particular Nº 56 “Dilia De Calero”
- ✓ Unidad Educativa Católica “Julio María Matovelle”.
- ✓ Escuela De Educación Básica Completa Fiscal “Carlos Armando Romero Rodas”

Referencias Personales

Mg. Alexandra Maya. Fono: 042370303

Lcda. Narcisa Ponguillo Q. Fono: 042643461

Lcda. Caridad Neira. Fono: 098419718100

Anexo 5 FOTOGRAFÍAS

Figura 1



Rector entregando el cuestionario

Figura 2

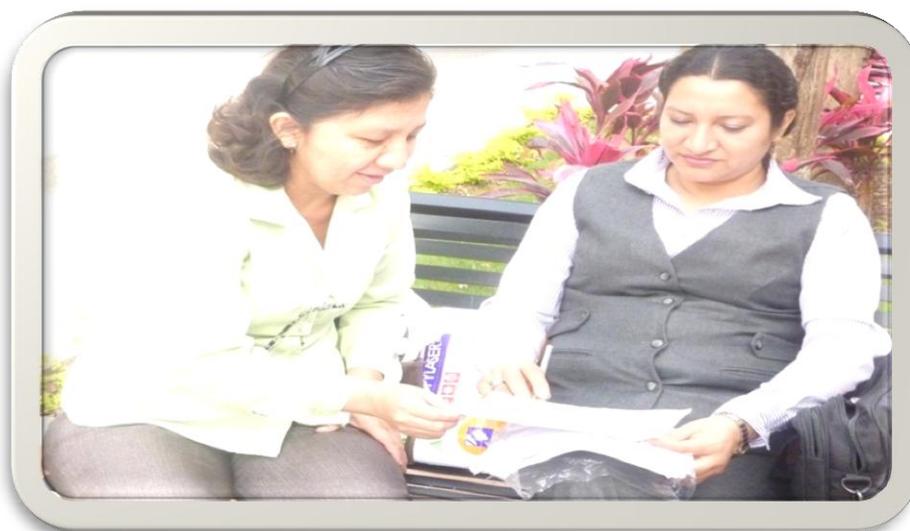


Aplicación de cuestionario

Figura 3



Figura 4



Docentes realizando el cuestionario

ANEXO 6

SÍNTESIS DEL CONTENIDO DE CURSO DE FORMACIÓN

CAPÍTULO I

1.1 Definiciones corrientes en educación

En esta sección se aclaran las definiciones de los diferentes términos más utilizados en la profesión docente, que en muchas ocasiones las adoptamos como de igual significado.

- Educación, Pedagogía, Didáctica y Metodología

Educación

Para definir es necesario conocer su etimología, para lo cual proviene de dos palabras latinas, que parten de una misma raíz:

- 1.- Educare.- que significa cuidar, alimentar.
- 2.- Educere.- que implica sacar afuera, extraer.

La primera se requiere de una actitud externa al sujeto que se educa, proporcionando lo necesario, para salir adelante en el proceso de construirse como hombre o mujer. En este sentido educación se centra en la transmisión de la educación necesaria para integrar al educando en un contexto concreto.

La segunda palabra etimológica exige una actuación del educador, que debe guiar ese proceso, pero se exige la participación del propio sujeto. Desde esta perspectiva se entiende la educación, como un proceso de desarrollo de las capacidades de cada individuo. Esto es una acción más compleja que exige una planificación. Para extraer algo es necesario extraer ciertas técnicas, saber cómo aplicarlas de forma correctamente secuenciada, aunque sea de forma intuitiva.

Educación parte del análisis de diferentes definiciones que se han dado sobre este concepto. No hace falta más que repasar la historia de la cultura para encontrar ejemplos muy conocidos sobre que es la educación y como debe ser. Platón, Aristóteles, Séneca, Tomás de Aquino, Comenius, Kant, Rousseau, Herbart, Montessori, Dewey, García, Morente, Ortega y Gasset, Giner de los Ríos, entre otros.

Realizando una síntesis de todas las definiciones realizadas por los grandes pedagogos cuyos rasgos coinciden. A partir de estos resultados, educación se definiría como el proceso de convertirse en personas. Es decir, aquella acción y permanente en el tiempo, dirigida al logro de

la plena humanización, entendiéndose ésta tanto en una dimensión individual, como social, propia del ser humano.

La aportación de Paulo Freire es importante porque considera que la educación verdadera es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo.

Pedagogía

Según Moll (1990) Vigosky, consideraba que la capacidad de enseñar y de beneficiarse de la enseñanza es un atributo fundamental del ser humano.

La pedagogía es la ciencia y el arte de la educación se definiría como la ciencia de la educación. Además que es un proceso sostenido por el que alguien adquiere nuevas formas o desarrolla formas existentes de conductas, conocimiento, práctica y criterio, de alguien o algo que es considerado un proveedor y evaluador apropiado.

Didáctica

La palabra didáctica proviene del verbo griego “didasko”, que significa enseñar, instruir, exponer claramente, demostrar. Esta palabra ha tenido varias definiciones según varios autores en resumen se puede ver que en las definiciones predominan los siguientes calificativos:

- La didáctica es:
 - Ciencia
 - Tecnología
 - Técnica
 - Arte
- El contenido didáctico del vocablo didáctica es:
 - Enseñanza
 - Aprendizaje
 - Instrucción
 - Comunicación de conocimientos
 - Procesos de enseñanza y aprendizaje
- La finalidad de la didáctica es:
 - Formación
 - Instrucción
 - Instrucción formativa
 - Desarrollo de facultades
 - Creación de cultura

En conclusión se puede definir como:

“Una ciencia y tecnología que se construye, desde la teoría y la práctica, en ambientes organizados de relación y comunicación intencional donde se desarrollan procesos de enseñanza y aprendizaje para la formación del alumno”

Metodología

Felipe Pardinas, define la metodología como el estudio del método, es decir, del procedimiento para adquirir nuevos conocimientos.

Por eso es necesario, aclarar el término método desde cuatro sentidos fundamentales:

- Método en el sentido filosófico: es el nivel más alto de abstracción y designa los procedimientos lógicos inherentes a toda investigación científica y, por tanto, independientes de todo contenido concreto, que debe seguir el investigador para obtener la verdad y verificarla.
- Método como actitud concreta frente al objeto: presupuesta la posición filosófica anterior, el método en este nivel dicta los modos concretos de organizar la investigación de una manera precisa y completa.
- El método ligado a una tentativa de explicación: esta explicación se refiere más o menos a determinada posición filosófica y como tal influye en las etapas de la investigación
- El método ligado a un ámbito particular en este nivel el método se refiere a un dominio específico e implica una manera propia de actuar.

1.2 Moderna pedagogía para la educación técnica profesional

Establecer una pedagogía que está en pleno proceso de cambio y evolución, no es preciso. Pero si es posible fijar algunas tendencias que orienten a profesores de educación media, instructores de capacitación y maestros de taller. La historia de la enseñanza técnica nos muestra una relación entre el humanismo y la tecnología. Por esas razones, siempre se aconseja formar técnicos culturalmente instruidos, conocedores de la historia de su oficio y servir a la sociedad. Las actitudes técnicas y el ser culto no son antagónicos. Por ello, tres son las ideas fundamentales inculcar.

Formación completa

Formación actualizada

Formación interesante

Formación completa

La enseñanza técnica debe congeniar con la formación general. Las instituciones educativas, deben equilibrar ambos componentes sin desmedro de ninguno de los dos. El exceso de técnicas con carencia de cultura, forma seres extraños en un mundo, para ellos incomprensibles

pudiéndose convertir en peligrosos, al poner al servicio de fines indeseables, la técnica de que dispone. Inversamente, una cultura teórica predominante crea personas incapaces de entender al hombre humilde y a las tareas sencillas, por ello, la formación completa debe tener en cuenta los siguientes factores:

- La enseñanza técnica debe desarrollar la personalidad del individuo.

En los técnicos y artesanos la inteligencia se orienta hacia las realizaciones prácticas, por lo que todo aprendizaje contenga una dosis de formación general.

- La enseñanza técnica debe evitar el empirismo.

Es necesario agregar una adecuada dosis de conocimientos científicos, aunque pequeña, para que la profesión u oficio que se está aprendiendo, tenga un sustento que explique su razón de ser.

- La enseñanza técnica debe integrar la teoría con la práctica

La escuela o el centro de capacitación debe atemperar el choque, preparando a la persona en forma gradual, para que cuando se encuentre solo en una tarea en un medio a veces hostil, sepa asimilarlo.

Formación actualizada

La enseñanza técnica más que otras, debe acompañar el rápido progreso actual.

- La enseñanza técnica debe vivir el futuro. Porque las tecnologías cambian con alta velocidad, hay que acompañarlas a sucumbir.
- La enseñanza técnica debe adaptarse a los contenidos locales y actuales del trabajo. Porque cada región geográfica tiene sus necesidades, sus oportunidades de empleo y sus modalidades.
- La actualización debe comprender a los métodos de enseñanza
- Inútil sería mantener actualizados los planes de estudio y programas si los docentes, que los ponen en práctica no viven en sí mismos una constante renovación. La rutina es un obstáculo permanente y el punto de partida de todo estancamiento. Si con ello ignorar el valor de la experiencia, es ya imposible desconocer a la investigación y el estudio de nuevas ideas.

Formación interesante

En este aspecto se debe considerar los siguientes conceptos:

La formación como centro de interés y motivación del individuo. Se debe a que en las carreras técnicas el centro de interés del alumno es la profesión o el oficio elegido. Sobre ese elemento el alumno vuelca todo su entusiasmo y procura tener la satisfacción de experimentar progresos. El buen sentido del educador debe explotar ese entusiasmo y es inclinación vocacional para moldearla, encauzarla y procurar que sea lo más útil posible. El gusto por el oficio despierta la curiosidad y de esa voluntad de conocer pueden obtenerse buenos resultados.

La vinculación que el educador logre de todos los aspectos y materias del plan, con respecto a la profesión o al oficio dará por resultado que el alumno encuentre interesante o no el curso. Los directivos, profesores e instructores deben estar perfectamente ubicados para hacer agradable la enseñanza. La vida académica debe girar en torno de la profesión u oficio. Ninguna materia debe dejar en el alumnado la sensación de que es innecesaria.

Siendo el taller el centro de actividad espontánea del alumno, por las actividades prácticas, porque interpreta acertadamente que allí está la esencia de la profesión que ha elegido, sino siente ese entusiasmo es síntoma que ha equivocado el curso elegido y es obligación aconsejarlo para que cambie de curso.

Todas las materias o cursos, o explicaciones de aula, deben estar ligadas a problemas prácticos sobre todo lo referente a la matemática, a la física y a la química. Las aplicaciones prácticas dan material más que suficiente para hacer muy interesantes los temas teóricos. Y las de cultura general, inteligentemente conducidas, permiten desarrollar su finalidad sin ocasionar desinterés por parte del alumno. En definitiva la enseñanza practica encuentra en el taller y también en el laboratorio, un punto de apoyo para las actividades espontáneas del alumno.

Concepto integral.- el problema de la educación profesional es más complejo que el de la educación intelectual, esta última trata de formar al hombre en lo que hay de general; la profesional de formar al técnico en lo que hay de especial. No solo la variedad de ocupaciones es enorme y cada una tiene su formación particular.

La educación técnica y su relación con la humanística

	FORMACIÓN HUMANÍSTICA	FORMACIÓN TÉCNICA
Finalidades	Prepara para vivir con una mayor comprensión global de la vida.	Prepara para desempeñarse en una ocupación rentada de tipo industrial y laboral.
Materias que comprende	Materias generales de humanidades clásicas.	Materias con conocimientos específicos relativos a una ocupación destinada a producir bienes o servicios.
Personas a las que se destina	Alumnos de instituciones secundarias que siguen carreras no técnicas.	Alumnos de secundaria que buscan capacitarse para posiciones de la industria o los servicios.

Métodos de enseñanza	Puede utilizarse diversos métodos	Requiere métodos demostrativos con el desarrollo de hábitos y destrezas.
Contenido	Asignaturas de contenido intelectual y espiritual.	Asignaturas directamente relacionadas con un oficio o profesión.
Costo y equipo	Comparativamente accesibles.	Requiere elementos de consumo y equipos para taller y laboratorio por lo regular costoso. Requiere edificios específicos con estructuras.
Personal docente	Profesores con formación académica.	Profesores de maestros de taller, instructores, con experiencia en la profesión.

CAPITULO II

EL CURRÍCULO DE BACHILLERATO

2.1 El diseño curricular

El diseño curricular debe responder a los cambios en la estructura del bachillerato general unificado y el técnico, que viene siendo tema de análisis desde hace unos años. Debido a eso se han realizado capacitaciones con el afán de proveer al docente de conocimientos relacionados a esta temática.

De ahí la importancia de su definición, funciones y componentes necesarios para su desarrollo. Una de las funciones principales es lograr una educación de calidad y con calidez, haciendo explícitas de esta manera las intenciones del sistema educativo que se logrará con la orientación de una práctica pedagógica que responda a sus componentes básicos: ¿Qué enseñar? ¿Cuándo enseñar? ¿Cómo enseñar? ¿Qué, cómo y cuándo evaluar?

2.1.1 Definición de currículo

Existen diferentes acepciones del término currículo, debido a ello se establecen las siguientes:

Según Rene Ochs: El currículo puede designar desde el programa para un tema para una materia en un grado, al total de varias actividades educacionales, a través de las cuales los contenidos son canalizados como así también a los materiales y métodos empleados.

El currículo implica un pronunciamiento sobre el sentido de la educación, sus finalidades, su estructura, su organización, sus integrantes, su relación con la sociedad. También es el conjunto de competencias básicas, objetivos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo.

Además está constituido por las experiencias de aprendizaje que vive el alumno, dentro o fuera del ámbito escolar, bajo la orientación o motivación del docente. Estas competencias pretenden alcanzar los fines y objetivos de la educación y ser programadas o emerger dentro del desarrollo del proceso educativo debido a la constante interacción escuela – comunidad. Es dinámico porque se incorporan una serie de elementos que no se visualizan de forma aislada sino en sus mutuas relaciones.

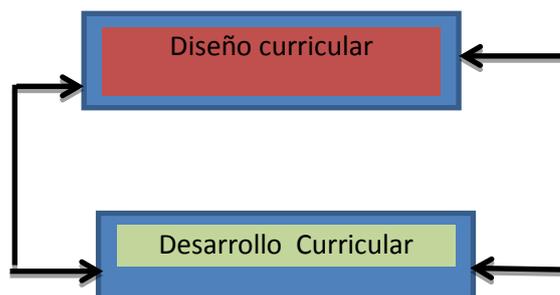
Este proceso de interacción que generan las experiencias del aprendizaje, logrará un propósito primordial, en tanto permita al educando desarrollar su capacidad como persona, relacionarse adecuadamente con el medio social e incorporar la cultura al grupo al que pertenece. Este concepto dinámico y centrado en el alumno y el aprendizaje implica en el desarrollo de la labor docente, por eso el currículo proviene de dos ámbitos que deben ser bien diferenciados: diseño y desarrollo curricular.

La primera acepción como plan o intención, porque lo más importante que se constituye en eje rector del proceso instructivo. Por lo tanto es una anticipación de lo que es posible hacer en los centros y las aulas. Con la especificación de los objetivos y contenidos (destrezas, conocimientos, valores, actitudes y hábitos), según las intenciones o pretensiones que deben perseguirse en la escolarización. Es un marco de referencia, una base para ser completada, adoptada, enriquecida en cada contexto concreto, constituyéndose en el punto de partida no de llegada.

La acepción como una realidad práctica el desarrollo curricular que corresponde a las experiencias de enseñanza – aprendizaje, durante el proceso instructivo, por lo que se incardinan en la actividad y si queremos estar de acuerdo con la realidad educativa, se confunde con la praxis. Desde ese punto de vista la experiencia exige planificación, proceso, evaluación y hasta investigación – acción. Al contemplar la experiencia desde la perspectiva de la praxis, se llega a una teoría curricular cuyo componente fundamental es el interés emancipatorio.

Estos dos aspectos del currículo diseño y desarrollo, se relacionan mutuamente porque el desarrollo curricular debe incidir en la revisión y enriquecimiento constante del diseño curricular y esta debe procurar mejoras continua en su proceso de aplicación a medida que se va perfeccionando (Cayota, 1994).

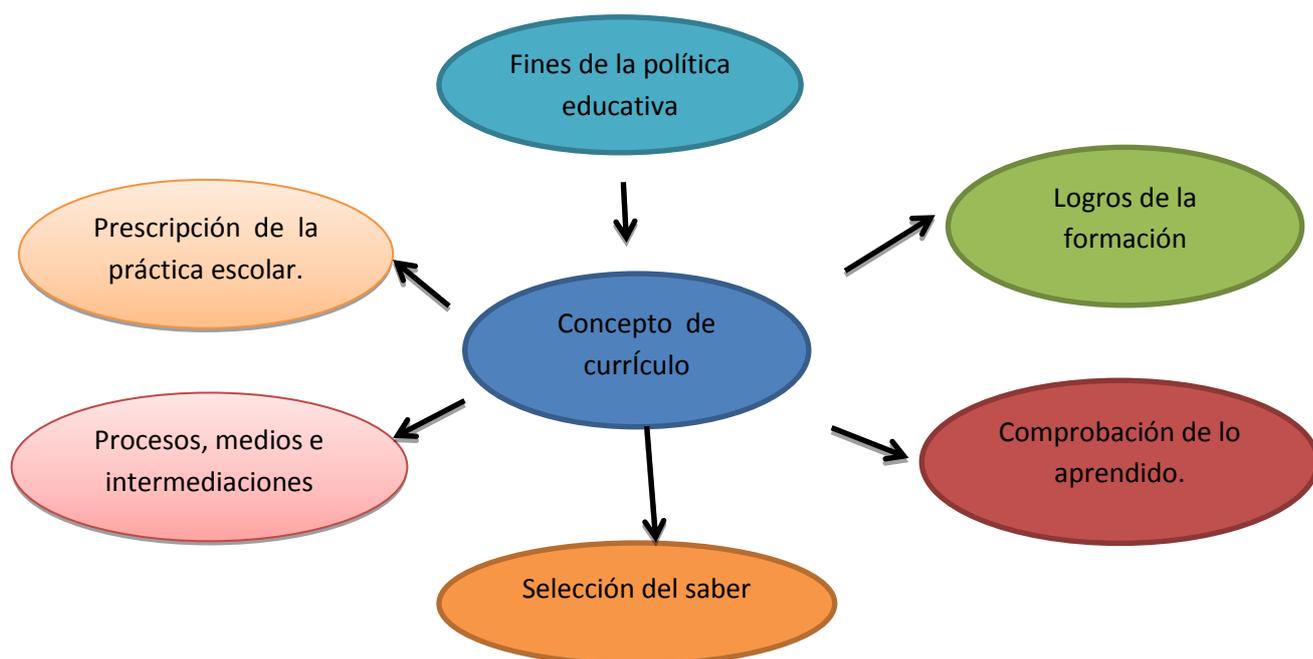
Relación entre diseño y desarrollo curricular



Elementos discretos del concepto de currículo

En el uso del concepto de currículo se encuentran los siguientes espacios para análisis.

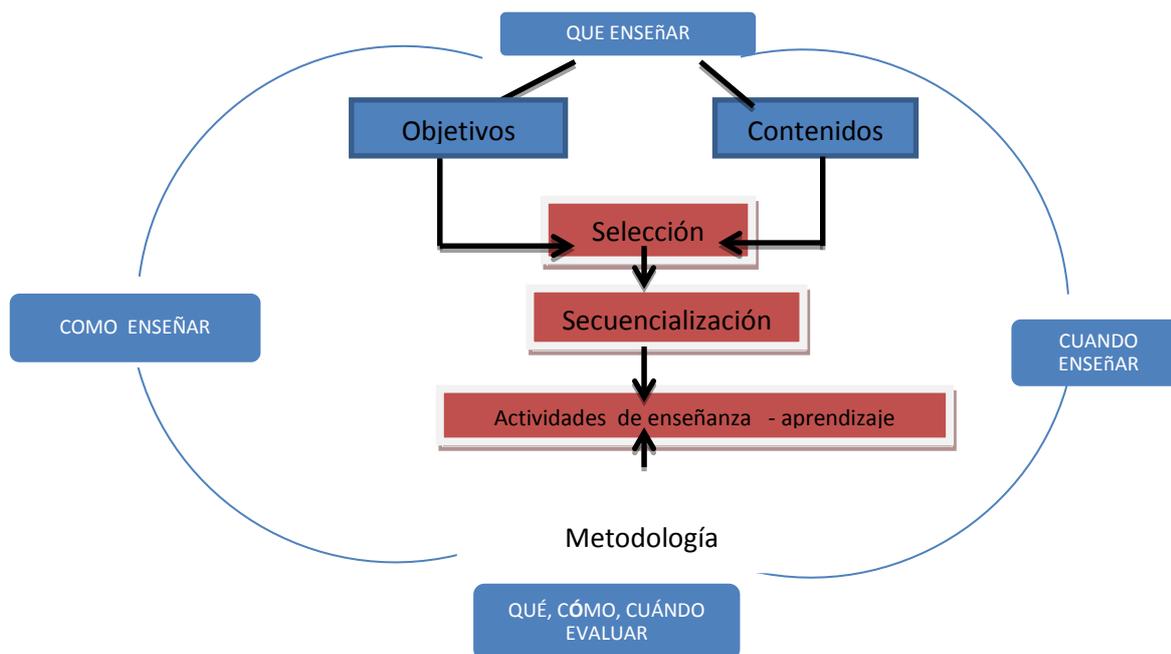
- a) La fundamentación pedagógica.- Esta da cuenta de las tendencias e identificación del currículo planeado y ejecutado a partir de un marco esencial que otorga identidad y sentido a la misión del currículo. Con ella significa el valor educativo de proyectos educativos. Como por ejemplo el currículo basado en centros de interés o el currículo humanista siguiendo los postulados de Carlos Rogers, entre otros.
- b) El currículo subsume los fines de la política educacional los fines de la política educacional, las aspiraciones e ideales que se formulan a la educación, lo cual a su vez pretende aglutinar las necesidades educacionales de la comunidad y/o local involucrada.
- c) El currículo como concepto implica la consideración de cierto orden, calidad descriptiva y prescriptiva. En un concepto de currículo se suelen evidenciar elementos que lo asocian a algún tipo de experiencia, la cual puede describir y se puede ordenar, normar, planificar (enseñanza – aprendizaje).
- d) Los procesos, medios e intermediaciones que se involucran en la información o por lo menos algunos elementos que permiten interpretar ese proceso (la práctica, las realizaciones, los procesos de enseñanza y los procesos de aprendizaje).
- e) Los logros que se obtienen en relación al aprendizaje al culminar el proceso de formación, las calificaciones, la promoción (resultados).
- f) La expresión de los comportamientos y actitudes convencionalmente aceptados y que se esperan que los estudiantes practiquen y compartan para responder a las pautas de la escuela y de la sociedad (Valores).
- g) El currículo representa una selección de saberes relativos a los conocimientos que conforman una parte o selección del conocimiento o capital cultural que se encuentra inmerso en cada uno de los niveles del currículo escolar (saber organizado).
- h) La evaluación entendida ésta como la constatación, ratificación y valoración de la calidad de los procesos, progresos, resultados y la explicitación de necesidades ya satisfechas (comprobación).



2.1.2 Componentes básicos que se concretan en el currículo

El currículo se entiende como el proyecto que determina los objetivos de la educación escolar; es decir, los aspectos del desarrollo y de la incorporación a la cultura que la escuela trata de promover y propone un plan de acción adecuado para la consecución de estos objetivos.

El currículo tiene, por lo tanto dos funciones diferentes: hacer explícitas las intenciones del sistema educativo y servir como guía para orientar la práctica pedagógica. Esta doble función se refleja en la información que recoge el currículo, en los elementos que lo componen, que pueden agruparse en torno a cuatro preguntas: el qué, cuándo, cómo, y el qué, cómo, y cuándo evaluar. La primera pregunta recoge los aspectos del currículo relativos al establecimiento de las intenciones. Las tres restantes se refiere al plan de acción que se debe seguir de acuerdo con estas intenciones y sirven de instrumento para el desarrollo de la práctica pedagógica.



2.1.2.1 ¿Qué enseñar?

Corresponde a los objetivos y los contenidos. Un objetivo educativo puede definirse como el comportamiento esperado en los alumnos como consecuencia de un conjunto de procesos interactivos efectuados en el aula. En principio se trata de un comportamiento este término puede describir todo proceso cognitivo, afectivo o psicomotriz sin mayor dificultad.

2.1.2.2 ¿Cómo enseñar?

Se refiere al acto didáctico. Cuando se ha previsto que es lo que se va a enseñar, cuales son las intenciones educativas, es necesario arbitrar una serie de medios para alcanzarlas. Uno de estos medios son las actividades. La consideración de las actividades que debe realizar el profesor con sus alumnos para la consecución de los objetivos marcados y su integración en un acto didáctico, constituye el cómo enseñar.

Esto exige tomar una serie de decisiones. La primera es justamente qué enseñar; pero, habrá que tomar otras, como las siguientes:

¿Cómo voy a plantear el tema a fin de que se capte la intención y los objetivos que persigo? Se trata de responder como establecer el contacto con los alumnos, como hacer patente el interés y la necesidad del tema, como interesarles y motivarles.

¿Qué lenguaje voy a utilizar con los alumnos en clase: verbal, icónico, simbólico, etc.?

¿Cómo voy a ordenar las actividades a realizar?

¿Qué secuencia voy a seguir en la enseñanza?

La secuencia de ordenación es otra decisión que tiene que adoptar el profesor. Por eso, el análisis del número posible de actividades entorno a un tema es un recurso interesante para el profesor. De ahí la creación de un banco de actividades con una infraestructura de asesoría y orientación didáctica para los centros escolares. Una relación lo más amplia y completa que fuera posible constituir una ayuda inestimable para que el profesor realizara su programación.

Una secuencia de actividades da lugar a una determinada estrategia de enseñanza, una estrategia de enseñanza sería una secuencia de actividades que el profesor decide como pauta de intervención en el aula. Ésta a la vez puede en determinados casos, revestir un alto nivel de rigor, en sus planteamientos y encontrarse fundamentado en una serie de planteamientos científicos, suficientes con los que se convertiría en ese caso en un método de enseñanza.

2.1.2.3 ¿Cuándo enseñar?

La consideración de la necesidad de secuenciar los contenidos y las actividades de la enseñanza es fundamental, porque hay que buscar el momento más oportuno entre los posibles para desarrollarlos, esto implica secuenciar los contenidos y las actividades. Se puede hablar así de distintos tipos de secuencias, que van a marcar una serie de operaciones a realizar durante el proceso de enseñanza.

La secuencia se refiere a la ordenación de los contenidos y de las actividades que van a ser objeto del trabajo escolar en los sucesivos ciclos en los que se configura la enseñanza obligatoria. Todo ello con el fin de adecuarlos a las características de los alumnos y para que sean coherentes con la estructura interna de la materia, secuenciación, psicológica y lógica.

El cuándo tiene una vertiente de micro secuencias y una perspectiva de macro secuencias que se refieren dentro del nivel o del ciclo en que curso o periodo global se incluirán determinados conocimientos o disciplinas. La secuenciación se refiere así a objetivos y actividades y a núcleos temáticos dentro de la disciplina o áreas.

2.1.2.4 ¿Qué, cómo y cuándo evaluar?

La fase que ocupa el último lugar dentro del proceso de enseñanza es la evaluación. La evaluación ha de centrarse sobre lo realizado. Para el sistema educativo la evaluación constituye un elemento y proceso fundamental en la práctica educativa. Es inseparable y forma una unidad con ella, permitiendo en cada momento recoger la información y realizar los juicios de valor necesario para la orientación y la toma de decisiones respecto a la enseñanza aprendizaje.

Terminado el proceso de ejecución que se había programado, se tendría que realizar una revisión que permitiera contrastar esos objetivos que se habían propuesto con la realidad. Para ello deberíamos valorar una serie de resultados, ésta sería la fase de evaluación. De acuerdo con este planteamiento la situación final detectada por medio de la evaluación debería coincidir esencialmente con lo planificado, en principio. Esta formulación da cumplida respuesta a la pregunta inicial de este epígrafe. A la pregunta “que evaluar” hay que responder: lo que se ha previsto, aquello que ha marcado nuestras intenciones educativas.

En síntesis, hay que evaluar justamente la consecución o no de los objetivos educativos que se había propuesto. De algún modo la evaluación cierra el ciclo conceptual del currículo. Pero los resultados de la evaluación constituyen una valiosa fuente de información para la definición de objetivos en un nuevo proceso curricular, así como para determinar la eficacia de las estrategias y los métodos de enseñanza.

2.1.3 Factores del currículo

Entre los factores que influyen en el currículo se encuentran: sociológico, psicológico, epistemológico y pedagógico.

2.1.3.1 El factor sociológico

Es aquel que permite determinar cuáles son aquellos conocimientos, habilidades, normas, valores, etc. Que es preciso poner al alcance de los alumnos para que los hagan suyos en su momento y sean miembros activos y responsables de la sociedad a la que pertenecen. Hay que orientarles hacia el cumplimiento de un programa íntegro e individual de existencia en el marco de una sociedad pluralista, en cuyo ámbito se hace cada día más requerible, el respeto hacia los demás, la convivencia pacífica y democrática y la construcción de proyectos de vida más amplios e universales. Este factor, ayuda pues a seleccionar los elementos culturales más relevantes y significativos que hay que incorporar en el currículo de cada una de las etapas educativas.

2.1.3.2 Factor psicológico

En todo planteamiento curricular el alumno se presenta como elemento sustancial con el que se habrá de contar. Desde que la psicología adquiriese el estatuto de ciencia del comportamiento o de la conducta humana, sus planteamientos teóricos y aportaciones tratan de conocer cuales son los mecanismos que definen la clave del aprendizaje, en una clasificación genérica se puede diferenciar dos grandes grupos:

Teorías asociacionistas.- Tienen como elemento clave de su definición, la relación entre estímulo y respuesta en su desarrollo es posible distinguir tres fases o momentos: conexionismo (Thorndike), conductismo (Watson) y condicionamiento reforzado (Hull Skinner)

Teorías emocionales.- Son aquellas que atienden a estructuras y los procesos que se sitúan entre el estímulo y las respuesta. Pretenden resolver “la caja negra” del asociacionismo, dentro de estas teorías es posible distinguir dos planteamientos uno que se refiere al aprendizaje social fenómenos del troquelado y de la institución y las teorías cognoscitivas.

La psicología cognitiva es la que va a dar vida al sistema educativo. Sus postulados no siempre coinciden dentro de la corriente como la necesidad de partir del nivel de desarrollo del alumno, el desarrollo sigue una serie de proceso evolutivo con características cualitativas que condicionan las experiencias que la escuela ofrece a los niños y respetar y potenciarse mediante la intervención didáctica.

2.1.3.3 Factor Pedagógico

La cultura idiosincrática particular y específica de cada aula, es el currículo en acción, no solo se genera a inicio de los procesos sociológicos, políticos o psicológicos impuestos o aconsejables, sino que es simultáneamente generadora de pautas, criterios, y contenidos curriculares. Teoría y práctica curricular son interdependientes.

El desarrollo del currículo se realiza en los centros, y al constituirse este en un proceso de investigación del propio profesorado, se establecerá una revisión de la fundamentación a la luz de la práctica, así como un replanteamiento de esta según aquella, en una relación dialéctica continua.

Las bases de una metodología curricular, coherente con el resto de los fundamentos constructivistas podrían ser:

- a) Motivación.- Crear situaciones que conecten con los intereses y expectativas de los estudiantes, partiendo de sus experiencias.
- b) Explicitación de los esquemas previos.- Es el camino imprescindible para construir, mejorar, ampliar o rectificar los esquemas o estructuras cognitivas en que consiste el aprendizaje significativo. Pone al alumno en actitud de actividad e investigación, de construcción de su propio saber y de un saber compartido con el grupo de clase.
- c) Fomentar la zona de desarrollo potencial.- Potenciar, mostrar contenidos y tareas nuevas, a partir de las concepciones previas. Deben presentar una dificultad un tanto superior a

lo que el alumno resuelve ya por sí mismo. La presentación de contenidos debe ser organizado, coherente, interrelacionado. Los mapas, esquemas y redes conceptuales son instrumentos muy idóneos para todo ello.

- d) Promover la funcionalidad del aprendizaje.- El aprendizaje significativo se aplica, transfiere a otras situaciones o contenidos distintos de aquel en el que se ha aprendido.

El factor pedagógico guarda relación con el factor psicológico y supone una valiosa ayuda al momento de seleccionar los elementos básicos del currículo: qué enseñar, cómo enseñar, cuándo enseñar, qué, cómo y cuándo evaluar. Por lo tanto, fundamentalmente se ocupa de dos cuestiones:

- Selección de aprendizajes que favorezcan la transferencia educativa.
- Fomentar en los alumnos aquellas habilidades que le sirvan para “aprender a aprender”.

CAPÍTULO III

3. EL CURRÍCULO DE BACHILLERATO

Con la implementación del Bachillerato Técnico se ofrecerá a la sociedad estudiantes capaces de desenvolverse en la vida laboral de manera eficiente, por eso la estructura de la malla curricular está diseñada para ese efecto y el afianzamiento de las figuras profesionales que ofrece el colegio “Joaquín Gallegos Lara”, para que los docentes conozcan y continúen con el sentido de cambio que los caracteriza.

3.1. Malla curricular

3.1.1 Concepto.

La malla curricular corresponde al número de horas por asignatura que define el Ministerio de Educación, es lo que se considera técnicamente adecuado para cumplir con los estándares de aprendizaje de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

3.1.2 Figuras profesionales.

Las figuras profesionales son aquellas especialidades que ofrece una institución educativa, la misma que está orientada según las disposiciones determinadas por el Ministerio de Educación con el afán de cumplir con los estándares educativos. Entre las figuras profesionales que ofrece el Colegio Técnico Joaquín Gallegos Lara se encuentran:

1.- Bachillerato Técnico Industrial:

a) Mecanizado y construcciones mecánicas.

b) Electromecánica automotriz

2.- Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios

a) Administración de sistemas

b) Contabilidad

3.1.2.1 Estructura de la malla curricular de las figuras profesionales

La siguiente malla curricular corresponde a las horas de especialización, además de las determinadas en el tronco común.

Electrónica Automotriz

MÓDULOS	1º	2º	3º
Dibujo técnico aplicado	3	2	
Motores y sistemas auxiliares			12
Tren de rodaje: frenos, transmisión y suspensión.			8
Sistemas eléctricos del vehículo		8	2
Sistemas de seguridad y confortabilidad			3
Técnicas de mecanizado para el mantenimiento del vehículo.	3		
Seguridad y salud laboral en mantenimiento de vehículos	2		
Formación y orientación laboral	2		
Formación de centros de trabajo	160	horas	
Total	10	10	25

Mecanizado y Construcciones Metálicas

MÓDULOS	1º	2º	3º
Dibujo técnico aplicado	2	2	2
Procedimientos de mecanizados	3		
Preparación de máquinas de fabricación mecánica	3		
Fabricación por arranque de viruta		5	10
Soldadura		3	9
Control en las características de fabricación mecánica			2
Seguridad en las industrias de fabricación mecánica.	2		
Formación y orientación laboral			2
Formación de centros de trabajo	160	horas	
Total	10	10	25

Contabilidad

MÓDULOS	1o	2o	3o
Dibujo Técnico Aplicado			2
Proceso Contable	6	6	
Impuestos Generados en la Compra Venta de Bienes y Servicios	2	2	2
Manejo del Talento Humano, Control de Bienes y Sistematización de la Documentación			3
Índices Financieros			3
Productos y Servicios Financieros			3
Costo de Producción y Venta de Bienes y Servicios			4
Control de los Recursos del Presupuesto General del Estado			3
Aplicaciones Informáticas Contables	2	2	3
Formación y Orientación Laboral-FOL			2
Formación en Centros de Trabajo-FCT	160	horas	
Total	10	10	25

ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS

MÓDULOS	1º	2o	3o
Dibujo Técnico Aplicado			2
Sistemas Informáticos Monousuarios y Multiusuarios	3	3	2
Redes de área Local			8
Implantación de Aplicaciones Informáticas de Gestión			4
Fundamentos de Programación	5	4	
Desarrollo de Funciones en el Sistema Informático			5
Relaciones en el Entorno de Trabajo			2
Gestores de Bases de Datos	2	3	
Formación y Orientación Laboral-FOL			2
Formación en Centros de Trabajo-FCT	160	horas	
Total	10	10	25

3.1.2.2 Mecanizado y construcciones metálicas

3.1.2.2.1 Objetivo general del currículo.

Realizar las distintas operaciones de fabricación en los procesos de Mecanizado t de construcciones metálicas, verificando la calidad de los productos obtenidos, responsabilizándose del mantenimiento del primer nivel, obteniendo la producción en las condiciones de calidad, seguridad y plazos requeridos.

3.1.2.2.2 Módulos curriculares de Mecanizado y Construcciones Metálicas.

3.1.2.2.2.1 Módulos asociados a unidades de competencias

- Procedimientos de mecanizado con 105 períodos.
- Preparación de máquinas de fabricación mecánica con 105 períodos.
- Fabricación por arranque de viruta con 505 períodos.
- Soldadura con 402 períodos.
- Control de las características en fabricación mecánica con 66 períodos

3.1.2.2.2.2 Módulos de carácter básico y transversal

- ✚ Seguridad en las industrias de fabricación mecánica con 70 períodos.

3.1.2.2.2.3 Módulo de formación y orientación laboral.

- El presente módulo cumple con 66 periodos.

3.1.2.2.2.4 Módulo de formación en centros de trabajo.

- ❖ Este módulo cumplirá 160 horas.

3.1.2.3 Electromecánica automotriz

3.1.2.3.1 Objetivo general del currículo

Realizar operaciones de mantenimiento, montaje de accesorios y transformaciones de vehículo en el área mecánica, hidráulica, neumática y electricidad - electrónica, ajustándose a procedimientos y tiempos establecidos, consiguiendo la calidad requerida y en condiciones de seguridad.

3.1.2.3.2 Módulos curriculares de Electromecánica Automotriz.

3.1.2.3.2.1 Módulos asociados a unidades de competencias.

- Motores y sus sistemas auxiliares con 396 períodos.
- Tren de rodaje: frenos, transmisión, dirección y suspensión con 264 períodos.
- Sistemas eléctricos del vehículo con 346 períodos
- Sistemas de seguridad y confortabilidad con 99 períodos.

3.1.2.3.2.2 Módulos de carácter básico y/o transversal

- ✚ Técnicas de mecanizado para el mantenimiento de vehículos con 105 períodos.
- ✚ Seguridad y salud laboral en el mantenimiento de vehículos con 70 períodos.

3.1.2.3.2.3 Módulo de Formación y Orientación Laboral

- Este módulo deberá cumplir con 70 períodos.

3.1.2.3.2.4 Módulo de formación en centros de trabajo.

- ❖ Este módulo tendrá una duración de 160 horas.

3.1.2.4 Administración de sistemas

3.1.2.4.1 Objetivo general

Administrar sistemas informáticos, realizando la implantación, explotación y mantenimiento de los requerimientos de bajo y medio nivel de los sistemas informáticos, en los que se apoya la gestión y administración de la empresa, prestando soporte directo a los usuarios finales, aplicando y cumpliendo los requisitos legales vigentes en el sector.

3.1.2.4.2 Módulos asociados a unidades de competencia.

- Sistemas informáticos monousuario y multiusuario con 276 períodos.
- Redes de área local con 264 períodos.
- Fundamentos de programación con 315 períodos.
- Implementación de aplicaciones informáticas de gestión con 132 períodos.
- Desarrollo de funciones en el sistema informático con 165 períodos.

3.1.2.4.3 Módulos de carácter básico y/o transversal

- ✚ Relaciones en el equipo de trabajo con 66 períodos.
- ✚ Sistemas gestores de bases de datos con 175 períodos.
- ✚ Dibujo Técnico Aplicado con 66 períodos.

3.1.2.4.4 Módulo de formación y orientación laboral.

- Este módulo tiene una duración de 66 horas.

3.1.2.4.5 Módulo de formación en centros de trabajo.

- ❖ Este módulo tendrá una duración de 160 horas.

3.1.2.5 Contabilidad

3.1.2.5.1 Objetivo general del currículo.

Elaborar e interpretar los estados financieros en empresas e instituciones públicas y / o privadas, con sujeción a las leyes, normas, principios y procedimientos contables, laborales, tributarios y mercantiles, de acuerdo al avance tecnológico, con eficacia, eficiencia, economía y ética profesional.

3.1.2.5.2 Módulos del currículo.

3.1.2.5.2.1 Módulos asociados a Unidades de Competencia

- Proceso contable con 420 períodos.
- Impuestos generados en la compra venta de bienes y servicios con 206 períodos.
- Manejo del talento humano, control de bienes y sistematización de la documentación con 99 períodos.
- Índices financieros con 99 períodos.
- Productos y servicios financieros con 99 períodos.

- Costos de producción y venta de bienes con 132 períodos.
- Control de los recursos del Presupuesto General del Estado con 99 períodos.

3.1.2.5.2 Módulos de carácter básico y/o transversal

- ✚ Dibujo Técnico Aplicado con 66 períodos.
- ✚ Aplicaciones Informáticas Contables con 239 períodos.

3.1.2.5.2.3 Módulo de Formación y Orientación Laboral.

- Este módulo tiene una duración de 66 horas.

3.1.2.5.2.4 Módulo de formación en centros de trabajo.

- ❖ Este módulo tendrá una duración de 160 horas.

CAPÍTULO IV

4 La programación

Toda actividad humana para lograr el éxito esperado necesita de una programación especialmente en la docencia, que servirá de orientación en su actuar diario, que permita el desarrollo de contenidos de manera científica y no empírica, en donde el aula se convierta en centro de aprendizaje constructivo. Pero esto surtirá efectos positivos cuando el docente domine el conocimiento de los elementos que integran la programación didáctica.

4.1 Concepto

La programación constituye el elemento fundamental que orienta y guía el proceso de enseñanza - aprendizaje en el aula y representa el tercer nivel de concreción curricular. Supone por ello, la culminación del proceso de planificación de la intervención educativa en su conjunto y puede definirse como el proceso mediante el cual, a partir del currículo oficial y de las decisiones del proyecto curricular de etapa correspondiente, se planifica el trabajo que se va a desarrollar en el aula, dando lugar a un conjunto de unidades didácticas secuenciadas para un ciclo o curso determinado.

Programar significa esquematizar de manera organizada y coherente un conjunto de acciones orientadas hacia el logro de objetivos preestablecidos en una macro planificación, entonces la programación didáctica es la esquematización con parámetros pedagógicos que se realizar antes de la actividad docente. Corresponde a prever los elementos necesarios que se requieren para cumplir eficientemente durante el periodo clase la misma que permitirá seguir una secuencia metodológica para efectivizar un aprendizaje significativo.

4.2. Características

La programación didáctica posee una serie de características como:

- a) Ser un proyecto didáctico.- Una de las características fundamentales porque tiene un contenido concreto que enfrenta un reto del aprendizaje que es una problemática tan disyuntiva ya que se imparte en un ambiente heterogéneo, donde los intereses y

necesidades son diversos de allí, la necesidad de la selección de las precisiones didácticas acertadas que debe tener el maestro al momento de su diseño.

- b) Conocimiento de la disciplina.- Todo docente es un erudito en el área de estudio designada, proporcionada por la formación inicial adquirida en las universidades, pero como la ciencia por ser ciencia es aquella que está en constante cambio debido a los avances científicos y tecnológicos, de ahí que se requiere la constante actualización en métodos y precisiones de enseñanza que deben ser conocidas y aplicadas en el aula para lograr los objetivos determinados.

Por lo tanto, debe mantener un equilibrio entre el propósito comunicativo porque resuelve un problema que es tan difícil en muchas ocasiones alcanzar un aprendizaje significativo tan necesario en este siglo donde el estudiante desarrolle sus destrezas con criterio de desempeño. Además tiene propósito didáctico porque explica claramente lo que se quiere enseñar a través de los contenidos bien determinados, que permiten objetivizar los aprendizajes y contenidos siguiendo los lineamientos curriculares determinados en el marco de referencia de la reforma consensuada.

- c) Lógica y secuencial.- A través de la programación que realice el docente se pueden efectivizar actividades de manera metodológica, que implica seguir una secuencia determinada por el proceso o técnica que el docente estime adecuada para la precisión de la enseñanza en el aula. Por ello, el docente requiere de una actualización permanente, sea de autodidacta u organizada por las instituciones o el ministerio encargado de esta área socio - humanística.
- d) Flexible.- Esta característica es primordial porque el docente conociendo el contexto puede darle las modificaciones requeridas a los contenidos según la realidad de la diversidad de los estudiantes. Pero esta flexibilidad se dará siempre y cuando el docente sea consciente de su labor y realice la planificación atendiendo la realidad educativa en que se desenvuelve.
- e) Realidad local.- La literatura es amplia y generaliza inconscientemente en los textos del estudiante, de ahí la intervención acertada de los docentes en realizar las adaptaciones curriculares pertinentes de acuerdo a la realidad local y social de la institución.

4.3 Funciones

La programación curricular tiene las siguientes funciones:

- 1.- Planificar el proceso de aprendizaje que se desarrolla en el aula.- Su función es básica porque se anticipa para prepararse y poder ejercer la cátedra sin dificultad, caso contrario cuando se improvisa, las consecuencias son provocar una inestabilidad intelectual e

indisciplina en el ambiente escolar. Por eso todo acto del ser humano debe ser cronometrado, porque este permite el cumplimiento a plenitud de los objetivos previstos, mucho más en la educación, donde se requiere alcanzar estándares de calidad de desempeño en todos los actores: estudiantes, docentes y directivos.

2.- Asegurar la coherencia entre las instituciones educativas y la práctica docente.- El ser coherente implica seguir los mismos lineamientos curriculares establecidos en la planificación meso curricular(anual), No pueden haber disyuntiva entre lo que se aspira a lograr en el transcurso escolar y las pretensiones inconscientes de docentes, porque la acción de educar no es cualquier cosa que se imagina en la acción educativa, es la concreción de objetivos preestablecidos que deben ser plasmados en un diseño curricular de aula, donde el maestro desarrolle una serie de estrategias metodológicas tendientes a lograr los objetivos específicos de la clase.

3.- Ser el referente próximo para la elaboración de las actividades curriculares individuales.- Esta función de la programación es importante, porque se limita al conocimiento de la realidad y las necesidades del grupo o grupos de estudiantes, que requiere ser atendidas de manera próxima.

4.- Proporcionar elementos de análisis para la revisión y evaluación de la clase.- Una planificación bien diseñada cumpliendo con toda la estructura, ofrecerá un bagaje de resultados que servirán para realizar replanteamientos sobre un tema determinado, además permitirá abalizar o desechar métodos con procesos didácticos que no han brindado resultados favorables.

5.- Facilita la reflexión sobre la práctica docente.- Este momento imprescindible en el desarrollo educativo requiere un mayor tratamiento y concienciación en los y las docentes, porque durante siglos el proceso educativo se ha desarrollado a través de improvisaciones en el aula, que no han permitido el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes. Además, es un momento especial para socializar experiencias entre los docentes e innovar y volver la acción pedagógica más competente (Huertas, 2000).

4.4 La programación didáctica

En el campo educativo, los términos programación, planificación, diseño..... Se refieren al proceso de toma de decisiones mediante el cual el profesor prevé la información educativa de una forma liberada y sistemática.

Consiste en anticipar la acción docente a desarrollar debidamente fundamentada, saber que se hará, cómo y porqué, de ésta forma la programación cumple una serie de funciones docentes

como tomar decisiones reflexionadas, dotar de sentido los aprendizajes y conocimientos previo el desarrollo de la clase.

4.4 Bloques curriculares

Los bloques curriculares, es una terminología que actualmente el Ministerio de Educación ha escogido para nominar a las áreas curriculares en la que encontramos los objetivos de área, estos a la vez se derivan de los objetivos generales del plan de estudios determinado para cada nivel educativo con el propósito de cumplir con la misión y los fines educativos del país (Guitard, 2002).

4.5 Planificación de clase

Está constituye el micro nivel de planificación que realiza el docente para impartir el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.5.1 Objetivos

Los objetivos son enunciados que describen la conducta esperada del estudiante. Puede expresarse en forma global o específica, además que describe la conducta que habría que demostrar el/la estudiante como evidencia de que aprendió. Por lo tanto, estos operacionalizan las metas volviéndolas viables y medibles.

4.5.1.1 La redacción de los objetivos

La redacción de objetivos, no corresponde a un sistema rígido y obligatorio, debido a que existen diferentes enfoques y modelos. La selección del modelo depende de la preferencia particular de cada persona y de la posición filosófica y teórica que asegure la función del aprendizaje. Entre los principales expositores de varios enfoques para la redacción de los objetivos de la enseñanza, entre ellos: Robert Gagné , Eisner, Mager y Grounlound.

Según Robert Gagné, existen ocho tipos de aprendizajes y los objetivos se redactan para facilitar estos aprendizajes:

- 1.- Aprendizaje de señas
- 2.- Aprender a reaccionar a un estímulo
- 3.- Actos en cadena
- 4.- Asociación verbal
- 5.- Discriminación múltiple
- 6.- Aprendizaje de conceptos
- 7.- Aprendizaje de principios
- 8.- Resolución de problemas

Robert Mager expuso pautas en la redacción de objetivos que aún prevalecen, por caracterizarse de específicos y las conductas sean observables y medibles, lo que representa las condiciones bajo las cuales se evaluará el logro de los objetivos detemrinados inicialmente.

4. 5.2 Destrezas con criterios de desempeño

Las destrezas específicamente las *destrezas con criterios de desempeño* necesitan para su verificación, *indicadores esenciales de evaluación*, la construcción de estos indicadores serán una gran preocupación al momento de aplicar la actualización curricular debido a la especificidad de las destrezas, esto sin mencionar los diversos instrumentos que deben ser variados por razones psicológicas y técnicas.

Análisis de las Destrezas con Criterio de Desempeño



4.6 Los contenidos

Representan el conocimiento que debe ofrecer el maestro según los niveles educativos existentes, así por ejemplo para la figura profesional de contabilidad.

En la unidad de trabajo N° 1 *Introducción al módulo*

Contenidos organizadores:

- 1.- *Los roles del trabajo técnico en Contabilidad.*
- 2.- *Las unidades de trabajo del módulo de proceso contable.*
- 3.- *La información de la contabilidad para la toma de decisiones.*

Contenidos de soporte hechos / conceptos:

- 1.- *Roles de trabajo técnico en contabilidad.*
- 2.- *importancia de la contabilidad en la economía del país.*
- 3.- *El proceso contable.*

Contenidos de soporte valores y normas

- 1.- *Términos adecuados en el ámbito de la competencia.*

4.7 Estrategias metodológicas

Las situaciones de aprendizaje deben hacer hincapié en los procedimientos de resolución de problemas y en el deseo de aprender. Por regla general, los educadores al planificar buscan el establecimiento de las precisiones idóneas según el contenido y en base al proceso que permita cumplir con los objetivos inicialmente propuestos, porque corresponden a la secuencia de acciones organizadas así por ejemplo en Contabilidad:

- Recordar los fines y funciones de una empresa.
- Esquematizar la clasificación de las empresas públicas y privadas.
- Realizar un organigrama de una empresa.
- Enumerar los elementos del organigrama.
- Debatir sobre los modelos en las empresas.
- Establecer las semejanzas y diferencias de los modelos de organigramas de las empresas.
- Realizar un organigrama de una empresa.

Las actividades mencionadas corresponden a un proceso de clase, siguiendo el modelo del ciclo de aprendizaje, utilizado en la mayoría de los casos en el aula. De ahí la importancia que el docente debe tener un cabal conocimiento de los diversos métodos y técnicas didácticas que brinden un aprendizaje eficaz.

4.8 Evaluación del aprendizaje

El currículo debe ser evaluado para conocer el alcance de los objetivos durante el proceso de enseñanza - aprendizaje. Cuando se evalúa una destreza con criterio de desempeño se debe considerar los siguientes momentos:

- a) Preparación.- En que se define, el tipo de evaluación sea ésta inicial, procesual o final.
- b) Selección.- En que se elige la destrezas con criterio para evaluar.
- c) Diseño.- Corresponde al instrumento de la evaluación que se vaya a utilizar para el diagnóstico.
- d) Evaluar.- En este momento se elige la manera individual o colectiva.
- e) Interpretación.- Donde se analizan los resultados luego de un proceso de enseñanza – aprendizaje.
- f) La meta evaluación.- Sirve para emprender nuevos lineamientos sobre la marcha académica.

4.8.1 Técnicas evaluativas

Las técnicas evaluativas sirven para valorar conductas todo lo que el alumno hace habilidades, prácticas de laboratorio, entre otras acciones. Para eso utilizaremos guía de observación y escalas de valoración, mapas conceptuales

Así también las técnicas para valorar actitudes entre ellas: registros narrativos, descriptivos, anecdóticos y tecnológicos. Además de listas de control y escalas de valoración

4.8.2 Instrumentos de evaluación

Los instrumentos de aprendizaje corresponde a la herramienta mediante la cual se aplica la evaluación de manera generalizada con exámenes, sean estos escritos, orales u objetivos. También se cuenta con trabajos teóricos, investigaciones, resúmenes estudio de casos, disertaciones, ensayos, proyectos, exposiciones, ejercicios dirigidos. Que sirven de guía para el análisis del alcance de los objetivos educativos alcanzados durante un período determinado.

También se encuentra el portafolio que es un instrumento que compila los trabajos realizados por los estudiantes durante un curso o disciplina. En él pueden ser agrupados datos de visitas técnicas, resúmenes de textos, proyectos, informes, anotaciones diversas. El portafolio incluye también, las pruebas y las autoevaluaciones de los alumnos.

La finalidad de este instrumento es auxiliar al estudiante a desarrollar la capacidad de evaluar su propio trabajo, reflexionando sobre él, mejorando su producto. El portafolio le ofrece al profesor la oportunidad de obtener referencias de la clase como un todo, a partir de los análisis individuales, con foco en la evolución de los alumnos a lo largo del proceso de la enseñanza y del aprendizaje.

CAPÍTULO V

5.1 Técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico

El pensamiento crítico es un nivel alto que consiste en pensar razonadamente, emitiendo juicios valorativos, en la búsqueda de la obtención de un tema de estudio. La misma que está integrada por una serie de elementos que sirven para el desarrollo de esta habilidad básica y fundamental en la vida de los jóvenes y especialmente para llegar a un verdadero conocimiento de la ciencia. De allí que existen varias técnicas en el tratamiento de las áreas del conocimiento y no se vuelvan rutinaria o apáticas, sino más bien que activen la concentración y atención en el proceso de enseñanza aprendizaje (Campos, 2007).

5.1.1 Técnica: SDA (Qué sabemos, qué debemos saber y que debemos aprender)

En esta actividad los/las estudiantes expresan conocimientos previos, plantean inquietudes sobre el tema y al finalizar la lección pueden compartir lo que aprendieron. El docente puede diagnosticar si existen vacíos conceptuales, cuáles son los temas de interés del curso para modificar, si fuese necesario, alguna frase de la planificación y por último evaluar.

¿Qué sabemos?	¿Qué debemos saber?	¿Qué aprendimos?

5.1.2 Anticipación a partir de términos.

Esta estrategia estimula el escuchar y leer de manera activa, a identificar el vocabulario básico para la comprensión del texto y a trabajar cooperativamente.

Paso 1.- El docente escribe en el pizarrón palabras claves del tema que se va a estudiar y que se encuentra en el texto.

Paso 2.- El docente explica a los estudiantes el género o tipo de discurso que escucharán y que incide en el enfoque que se presenta el contenido.

Paso 3.- En parejas y en grupos a partir de los términos presentados en el pizarrón deben imaginar o crear una historia, un poema o un corto ensayo argumentativo según le asigne el profesor.

5.1.3 Lluvia de ideas

Es una técnica en la que un grupo de personas crean ideas, por lo general suele ser más provechoso a que una sola persona piense. Sirve para obtener una conclusión grupal en relación a un problema que involucra a todo el grupo, además motiva al grupo, tomando en cuenta la participación de todos, bajo reglas determinadas.

5.1.4 Pregunta abierta

La pregunta abierta ¿Qué pasaría si...? se usa fundamentalmente al inicio y sirve para involucrar a los estudiantes en el tema desde diferentes escenarios y roles. Incita a la reflexión, al diálogo y la creatividad.

Paso 1.- Antes de presentar el nuevo contenido escriba en la pizarra según el tema.

Paso2.- Los estudiantes ofrecen ideas diversas de cómo sería la situación según el tema.

Paso 3.- Guíe el dialogo hacia el tema de la clase.

5.1.5 Lectura de textos con uso de códigos

Esta estrategia es importante porque permite a los estudiantes, establecer objetivos y enfocar en las partes importantes, de la lectura para luego identificarlas con códigos, imágenes o letras señaladas por el docente.

Paso 1.- Al iniciar la actividad cree y establezca códigos según lo que se desee.

Paso 2.- Explique a los estudiantes los tipos de información que debe buscar en el texto.

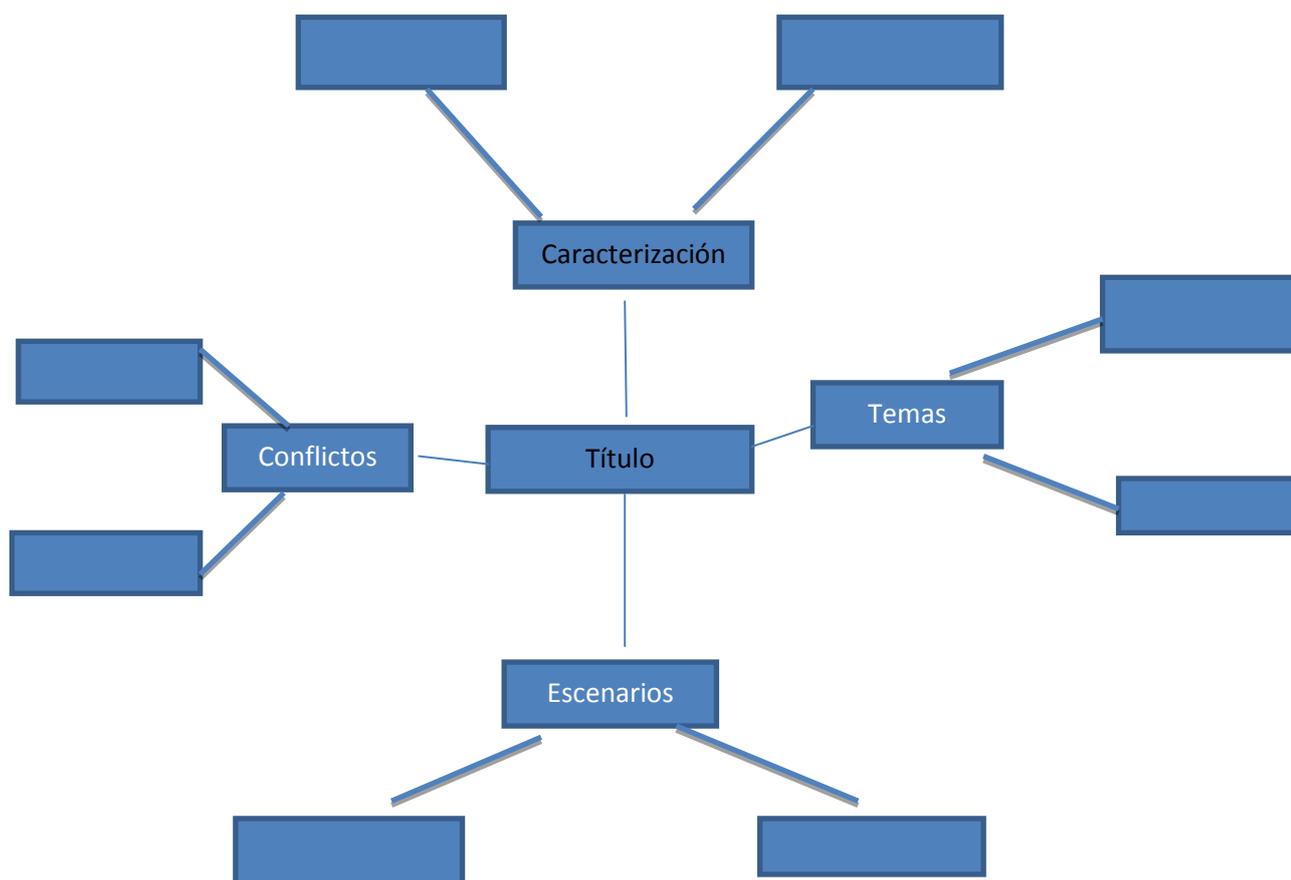
Paso 3.- Digan que comiencen a leer el texto y a marcar con un lápiz cada tipo de información.

Paso 4.- (Opcional).- Como actividad adicional o para mantener disciplinados a aquellos estudiantes que terminan dígalos que realicen una tabla con los símbolos que utilizaron en la lectura

P (público)	G (gubernamental)

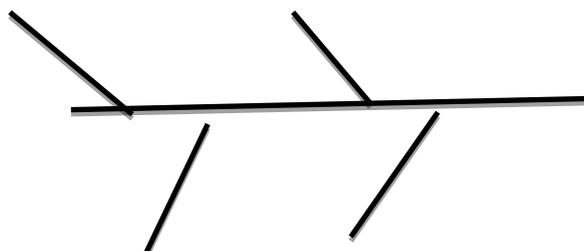
5.1.6 Telarañas

Las telarañas son un tipo de organizador gráfico que “muestra de qué manera una categoría de información se relaciona con sus subcategorías. Proporciona una estructura para ideas y/o hechos elaborada de tal manera que ayuda a los estudiantes a aprender cómo organizar y priorizar información. Son de gran utilidad cuando se requiere una lluvia de ideas. Como los mapas mentales, también incluyen imágenes, se organizan del centro hacia fuera, jerarquizando de acuerdo a categorías y subcategorías, y relacionando ideas, temas o conceptos. A diferencia de los mapas conceptuales, no incluyen conectores por cuanto no construyen proposiciones, y las imágenes suelen respaldar las ideas o conceptos representados.



5.1.7 Diagrama de árbol causa – efecto

Este organizador gráfico hace parte del Aprendizaje Visual y es especialmente efectivo para facilitar a los estudiantes pensar en todas las causas reales y potenciales de un suceso o problema. Además, les ayuda a analizar situaciones, generar discusiones grupales, formular hipótesis, pensar críticamente sobre un tema y elaborar planes de acción. Este documento expone una de las formas más comunes de representarlos (espina de pescado) y explica, mediante un ejemplo, los pasos a seguir para elaborarlos en el aula de clase.



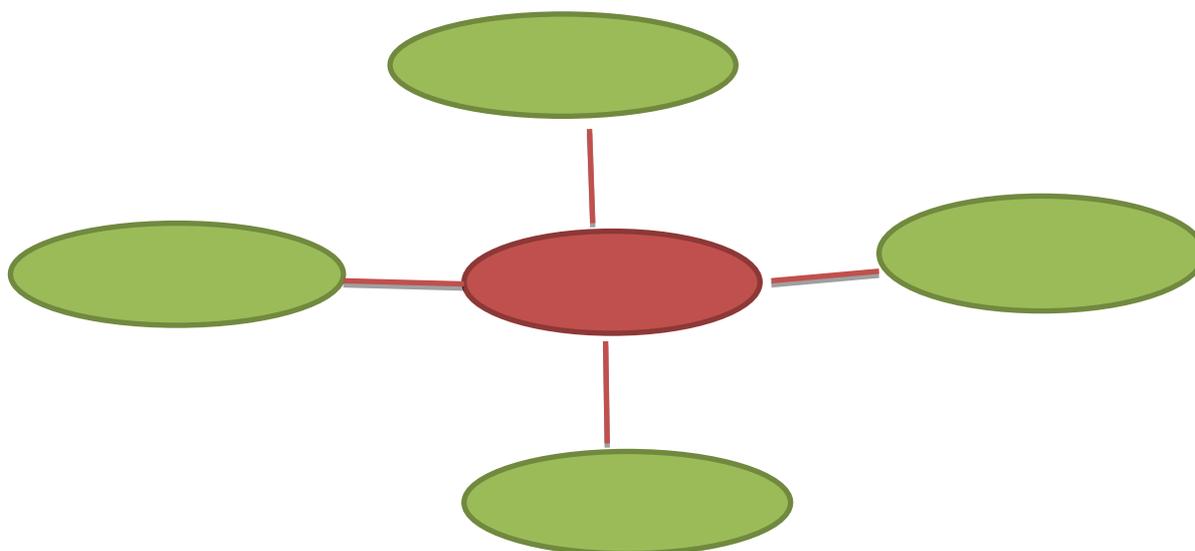
En este diagrama se sitúan las causas en la parte superior y las consecuencias o efectos en la parte inferior.

5.1.8 Mapa semántico

Es una estrategia que permite organizar ideas y presentar conceptos básicos. La teoría del aprendizaje significativo plantea que los estudiantes aprendan estableciendo relaciones entre información nueva y sus conocimientos previos sobre un tema. Dado que a veces los conocimientos previos son incompletos e incoherentes.

Paso 1.- Realice una lista de conceptos y vocabulario importante.

Paso 2.- Prepare mapas o diagramas que presenten la relación entre los conceptos.



CAPÍTULO VI

6. Los mentefactos

Los mentefactos son herramientas fundamentales en la formación de estructuras meta cognitivas de la mente humana. Sirven para representar conceptos a un nivel superior. Este ideograma tiene una estructura innovadora en la que requiere abstraer y aprehender el contenido y la capacidad de trasponer didácticamente la información organizada por categorías que permitirá la adquisición autónoma del conocimiento.

1.1 Concepto

Los mentefactos son ideogramas con un esquema preestablecido. El término significa productos de la mente, es decir son instrumentos de conocimiento que posibilitan construcción de conceptos. Estos instrumentos de conocimiento corresponden a la etapa conceptual de Zubiría y permite la ejercitación y apropiación de operaciones intelectuales (supraordinación, infraordinación, isoordinación y exclusión).

6.2 Estructura del mentefacto

