



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Julio María Matovelle, de la provincia del Guayas, ciudad de
Guayaquil, período 2012- 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTORA: Félix Ruiz, Bertha Lucía.

DIRECTORA: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

María de los Ángeles Guamán Coronel

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, período 2012- 2013” realizado por Félix Ruiz Bertha Lucía, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Félix Ruiz Bertha Lucía declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, período 2012- 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo María de los Ángeles Guamán Coronel directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f:
Autor Félix Ruiz Bertha Lucía
Cédula 1002137915

DEDICATORIA

A Dios por su inmenso amor demostrado en cada momento de mi vida. A mí querida Congregación de Hermanas Oblatas por su preocupación constante en preparar a sus religiosas para un excelente desempeño en el apostolado de la Congregación. A mis amados padres por sus bendiciones y oración constante.

Dedico también este trabajo de fin de maestría a mis estudiantes que a lo largo de estos años, han sido la fuente de inspiración para mi formación académica, a ellos a los niños y jóvenes que Dios ha puesto en mis manos, gracias por motivarme a seguir preparándome para prestar un mejor servicio a la sociedad

Bertha Lucía

AGRADECIMIENTO

A mi Congregación de Religiosas Oblatas, a la que pertenezco por su apoyo incondicional que me ha brindado para poder hacer realidad mi formación académica de posgrado para un mejor servicio a la niñez y juventud.

A los Directivos, personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Católica Julio María Matovelle por permitirme realizar el trabajo investigativo de fin de maestría.

A la UTPL, por ser la institución superior que me ha formado en la vida y para la vida, quiero agradecer a cada uno de los maestros que han sido guías en mi camino profesional, en mi formación de pregrado y posgrado y a la cual me siento orgullosa de pertenecer.

A la Mgs. María de los Ángeles Guamán Directora de mi trabajo de fin de maestría, gracias por su profesionalismo al compartir sus conocimientos y guiarme de la mejor manera para la elaboración de este proyecto.

Gracias y bendiciones

Bertha Lucía

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR..... | ii |
| AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| INDICE DE CONTENIDOS..... | vi-x |
| RESUMEN..... | xi |
| ABSTRACT..... | xiii |
| INTRODUCCIÓN..... | xiv-xviii |

| | |
|---|-------|
| CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO..... | 1 |
| 1.1 Necesidades de formación..... | 2 |
| 1.1.1. Concepto..... | 2 |
| 1.1.2. Tipos de necesidades formativas..... | 3 |
| 1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas..... | 4 |
| 1.1.4. Necesidades formativas del docente..... | 4-6 |
| 1.1.5. Modelo de análisis de necesidades (Modelo de A. Rossett, R.A. Kaufman, F. M. COX y deductivo)..... | 6-9 |
| 1.2. Análisis de las necesidades de formación..... | 10 |
| 1.2.1. Análisis organizacional..... | 10 |
| 1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección..... | 10-11 |
| 1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo... 11 | |
| 1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa..... | 12-13 |
| 1.2.1.4. Liderazgo Educativo..... | 13-16 |
| 1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano..... | 17-19 |
| 1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI)... | 20-24 |
| 1.2.2. Análisis de la persona..... | 24 |
| 1.2.2.1. Formación profesional..... | 24 |
| 1.2.2.1.1 Formación Inicial..... | 25-26 |
| 1.2.2.1.2 Formación profesional docente..... | 26-27 |
| 1.2.2.1.3 Formación Técnica..... | 27-28 |
| 1.2.2.2 Formación continua..... | 28-29 |
| 1.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje | 30-31 |
| 1.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación..... | 31-33 |

| | | |
|------------------------------|--|-------|
| 1.2.5. | Características de un buen docente..... | 33-35 |
| 1.2.6. | Profesionalización de la enseñanza..... | 35-37 |
| 1.2.7. | Capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo formativo | 37-38 |
| 1.2.8. | Las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, en los Procesos..... | 38-39 |
| 1.3. | Análisis de la tarea educativa..... | 40 |
| 1.3.1 | La función del gestor educativo..... | 40-42 |
| 1.3.2. | La función del docente..... | 42-44 |
| 1.3.3. | La función del entorno familiar..... | 44-45 |
| 1.3.4. | La función del estudiante..... | 46-47 |
| 1.3.5. | Cómo enseñar y cómo aprender..... | 47-48 |
| 1.4. | Cursos de formación..... | 48 |
| 1.4.1 | Definición e importancia en la capacitación docente..... | 48-50 |
| 1.4.2 | Ventajas e inconvenientes..... | 50 |
| 1.4.3 | Diseño, planificación y recursos de cursos formativos..... | 51 |
| 1.4.4 | Importancia en la formación profesional en el ámbito de la docencia..... | 51-52 |
| CAPITULO 2: METODOLOGIA..... | | 53 |
| 2.1 | Contexto..... | 54 |
| 2.2. | Participantes..... | 56-61 |
| 2.3 | Recursos..... | 62 |
| 2.3.1 | Talento humano..... | 62 |
| 2.3.2 | Materiales..... | 62 |
| 2.3.3 | Institucionales..... | 63 |
| 2.3.4 | Económicos..... | 63 |
| 2.4. | Diseño y métodos de investigación..... | 64 |
| 2.4.1 | Diseño de la investigación | 64-67 |
| 2.4.2 | Técnicas e instrumentos de investigación..... | 67 |
| 2.4.3 | Instrumentos de Investigación..... | 68 |
| 2.4.4 | Procedimiento..... | 68-69 |

| | |
|--|-------------|
| CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 70 |
| 3.1. Necesidades formativas..... | 71-82 |
| 3.2. Análisis de la formación..... | 83-90 |
| 3.3. Análisis de la tarea educativa..... | 90-94 |
| 3.4. Los cursos de formación..... | 94-98 |
| CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN..... | 99 |
| 4.1. Tema del curso..... | 100 |
| 4.2. Modalidad de estudios..... | 100 |
| 4.3. Dirigido a..... | 100-101 |
| 4.4. Breve Descripción del curso..... | 102 |
| 4.4.1. Contenido del Curso..... | 102-103 |
| Tema 1: Estrategias de enseñanza aprendizaje..... | 104-116 |
| Tema 2: Ciclo del Aprendizaje..... | 117-122 |
| Tema 3: Uso de Tic's..... | 122-127 |
| Tema 4: Proyecto Integrador..... | 128-133 |
| 4.4.2. Descripción del Currículo..... | 133 |
| 4.4.3. Metodología..... | 133 |
| 4.4.4. Evaluación..... | 134 |
| 4.5. Duración del curso..... | 135 |
| 4.6. Cronograma..... | 135 |
| 4.7. Costos del Curso..... | 136 |
| 4.8. Certificación..... | 136-137 |
| Bibliografía del curso de formación..... | 138 |
| CONCLUSIONES..... | 140 |
| RECOMENDACIONES..... | 141 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 142-144 |
| ANEXOS | |
| Solicitud UTPL..... | 145 |
| Cuestionario de necesidades de formación..... | 146-149 |
| Fotografías..... | 150-152 |
| Talleres de Curso de Formación..... | 153-171 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|------------------|----|
| Figura N° 1..... | 16 |
|------------------|----|

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|------------------|-------|
| Cuadro N° 1..... | 16-17 |
| Cuadro N° 2..... | 63 |
| Cuadro N° 3..... | 64 |
| Cuadro N° 4..... | 105 |
| Cuadro N° 5..... | 116 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla N° 1: Pregunta 1.3. Tipo de Institución donde labora..... | 54 |
| Tabla N° 2: Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece..... | 55 |
| Tabla N° 3: Pregunta 1.4.1 Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios..... | 56 |
| Tabla N° 4: Pregunta 2.1. Sexo..... | 57 |
| Tabla N° 5: Pregunta 2.2. Estado civil..... | 57 |
| Tabla N° 6: Pregunta 2.3. Edad..... | 58 |
| Tabla N° 7: Pregunta 2.4. Cargo que desempeña..... | 59 |
| Tabla N° 8: Pregunta 2.5. Tipo de relación laboral..... | 60 |
| Tabla N° 9: Pregunta 2.6. Tiempo de dedicación..... | 61 |
| Tabla N° 10: Pregunta 3.1 Nivel más alto de formación académica..... | 61 |
| Tabla N° 11: Pregunta 3.2.1 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo..... | 71 |
| Tabla N° 12: Pregunta 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras Profesiones..... | 72 |
| Tabla N° 13: Pregunta 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con..... | 73 |
| Tabla N° 14: Pregunta 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel..... | 73 |
| Tabla N°15: Pregunta 3.4.1 En que le gustaría capacitarse..... | 74 |
| Tabla N°16: Pregunta 4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos..... | 75 |
| Tabla N° 17: Pregunta 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación..... | 76 |
| Tabla N°1 8: Pregunta 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse..... | 77 |
| Tabla N°1 9: Pregunta 4.5 En que temática le gustaría capacitarse..... | 78 |
| Tabla N° 20: Pregunta. 4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite..... | 79 |
| Tabla N° 21: Pregunta. 4.7 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones..... | 80 |
| Tabla N° 22: Pregunta 4.8 Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los Cursos /capacitaciones..... | 81 |
| Tabla N° 23: Pregunta: 4.9 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación..... | 82 |
| Tabla N° 24: Pregunta. 5.1 La institución en la que labora ha propiciado | |

| | | |
|--------------|--|-------|
| | cursos en los dos últimos años..... | 83 |
| Tabla N° 25: | Pregunta 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios..... | 83 |
| Tabla N° 26: | Pregunta 5.2.1 Los cursos se realizan en función de..... | 84 |
| Tabla N° 27: | Pregunta 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente..... | 85 |
| Tabla N° 28: | Pregunta 6: Análisis organizacional de la práctica pedagógica | 86-89 |
| Tabla N° 29: | Pregunta 2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación..... | 90 |
| Tabla N° 30: | Pregunta 2.6 Años de bachillerato en los que imparte las Asignaturas..... | 91 |
| Tabla N° 31: | Pregunta Tarea Formativa y Clima de Aula..... | 92 |
| Tabla N° 32: | Pregunta .4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años..... | 94 |
| Tabla N° 33: | Pregunta 4.1.3 Totalización en horas..... | 96 |
| Tabla N° 34: | Pregunta 4.1.3 Hace que tiempo lo realizó..... | 97 |
| Tabla N° 35: | Pregunta 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:.... | 98 |

RESUMEN

Las exigencias de la sociedad actual demanda de capacitación y formación permanente de sus docentes, de manera que no contemple solo el acceso a nuevos conocimientos y conceptos, sino que brinde espacios que generen reflexión de la tarea educativa. Este trabajo se desarrolló en la Unidad Educativa Particular Católica "Julio María Matovelle", de la ciudad de Guayaquil, con la finalidad de analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato técnico; a través de la investigación acción, descriptiva, estadística y bibliográfica y el empleo de técnicas como la encuesta y entrevista, se determinó que los docentes investigados requieren capacitación permanente en el ámbito pedagógico y curricular para mejorar el desempeño profesional en el aula utilizando nuevas técnicas que ayuden alcanzar un aprendizaje significativo.

Se diseñó un curso formativo enfocado en la aplicación de estrategias metodológicas como herramienta indispensable en el proceso de enseñanza aprendizaje, en vista que la mayor parte de ellos no las emplean correctamente, y no valoran la importancia que estas estrategias ofrecen para lograr una educación de calidad que brinde una formación integral, eficiente y eficaz.

Palabras claves: necesidades de formación, enseñanza - aprendizaje, capacitación docente, mejoramiento continuo, excelencia educativa.

ABSTRACT

The experiences of today's society need training and continuing education of its teachers, so that does not provide access to new knowledge and concepts but provide spaces that generate reflection. This work was developed in the Catholic and private High School Julio Maria Matovelle in the city of Guayaquil, with the objective to analyze the needs and training of the teachers, with the participation of technical high school teachers, through action investigation, descriptive, statistics and bibliography and the use of techniques such as survey and interview, it was determined that investigated teachers require continuing training in the pedagogical curriculum.

This way to get a better professional development into the classroom, with new techniques that help us to create meaningful learning.

We designed a training course focused on the application of methodological strategies as an essential tool in the teaching-learning process, given that most of them do not use them properly, and do not value the importance of these strategies offer to achieve a quality education efficiently.

Keywords: training needs, teacher training, teaching – learning, continuous improvement, excellence in education.

INTRODUCCIÓN

Hablar de educación es referirse al camino por el cual un ser humano emprende una ruta de crecimiento y se va formando con el ideal de alcanzar la perfección para la cual fue creado. De ahí que, esta tarea y misión a la vez, requiere de profesionales con mística y talento, acompañado de una sólida formación humana, académica y una preparación permanente con mentalidad abierta al cambio, a los nuevos desafíos de la sociedad, nuevas tendencias y necesidades de la población estudiantil.

Es por ello, que el desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realiza en sus diferentes dimensiones: política, sociocultural y pedagógica.

Durante años, la actividad docente fue poco reconocida, la educación ocupaba un segundo plano dentro de las prioridades del estado, el presupuesto asignado era el mínimo o destinado para ejecutar otros proyectos. Actualmente el trabajo docente ha sido valorado, pero al mismo tiempo exige mayor formación, preparación y actualización.

Frente a lo expuesto, el docente hoy en día cumple múltiples tareas en el contexto educativo y ante esta realidad es una exigencia y necesidad urgente la formación profesional, siendo particularmente el único responsable de su auto perfeccionamiento y formación que se vuelve inherente a su propio quehacer, con una actitud siempre abierta al cambio e innovación.

Al respecto de la Torre, Barrios (2000) manifiesta que:

La innovación y actualización constante del docente, se constituye en una estrategia que le permita innovar e innovarse para responder a su tarea con mucha eficiencia y a la vez concebirla como tarea de aprendizaje permanente, a través de una práctica reflexiva, crítica y creativa. (p. 75).

El docente en ejercicio no debe conformarse con solo ser conocedor de la materia que enseña, su formación es un aprendizaje permanente, no solo contentarse con cumplir con ciertas habilidades laborales que como trabajador las debe aportar, es necesario que sea competente es decir ser capaz de analizar y comprender las situaciones problemáticas; de proponer y generar soluciones creativas; con desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, de colaboración y cooperación; se necesitan profesionales capaces de actuar, negociar, dialogar, discutir, acordar, con capacidad para desenvolverse laboralmente dentro de un

marco ético. Se demanda un tipo de docente preparado para responder a un contexto siempre cambiante.

La importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional, es destacado por Sánchez (2001) cuando al referirse al desarrollo profesional lo caracteriza cómo un proceso continuo basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes” (p.32).

Esta necesidad de formación y capacitación en nuevos saberes adaptados al auge de las nuevas tecnologías, se han constituido en una de las formas estratégicas que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta útil para enfrentarse a los cambios y transformaciones que se vienen experimentando en el sector educativo.

La educación en América Latina y el Ecuador experimentan una expansión notable a partir de 1950-1960, el creciente reconocimiento de la diversidad étnica, cultural y lingüística y su correspondiente expresión en términos educativos. No obstante, en este trayecto fueron quedando pendientes y acumulándose muchos problemas, no sólo cualitativos sino también cuantitativos, que hacen a la equidad, a la pertinencia y a la calidad de la oferta educativa, a los contenidos, procesos y resultados de aprendizaje tanto de los estudiantes como de los propios maestros.

En el contexto educacional del sistema ecuatoriano, se vive de forma actual una realidad compleja definida por varios factores, entre ellos, la creciente demanda de acceso al bachillerato, producto de la alteración en la pirámide generacional, la existencia de una diversidad de programas sin una articulación orgánica y de acuerdo con las evaluaciones de las pruebas SER del 2007 – 2009, asociadas a medir el nivel de conocimientos de estudiantes, docentes y directivos del país para evidenciar logros académicos, del desempeño docente y de gestión.

Esto es particularmente grave en un momento en que la información y el conocimiento pasan a ser reconocidos como los puntales de la nueva "sociedad del aprendizaje" y el aprendizaje a lo largo de toda la vida se instala como un paradigma y un principio orientador para replantear los sistemas de educación y aprendizaje en todo el mundo. La enseñanza y el aprendizaje en el sistema educativo, desde el pre-escolar hasta la universidad, son desde

hace tiempo motivo de diagnóstico, insatisfacción y crítica pública, sujetos a reformas intermitentes y superficiales.

Ante los avances que se ha experimentado en el campo educativo se está observando un pleno proceso de cambio y transformación en lo que es el sistema educativo ecuatoriano, así tenemos la Actualización y el Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, (AFCEGB, 2010 Ministerio de Educación). Efectivamente el sistema educativo ecuatoriano se incorpora a las nuevas realidades que experimentan la región y el mundo ya que no se puede quedar relegado ni aislado de los cambios y transformaciones que vive la sociedad del siglo XXI, puesto que el tercer milenio es la sociedad del conocimiento (Alvin Toffler, edición 2000).

Cabe recalcar que los cambios también se dieron en el bachillerato denominado Bachillerato General Unificado, impartiendo un nuevo currículo nacional para los futuros bachilleres de la república y de esta forma enrumbarlos en los nuevos procesos de cambios. Desde esta perspectiva el problema investigado, “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, estudio realizado en la Unidad Educativa “Julio María Matovelle” del cantón Guayaquil se enmarca en el proceso de transición que atraviesa el sistema educativo del Ecuador razón por la cual la investigación se tornó imprescindible y de esta forma proseguir las rutas del cambio, fortaleciendo la formación del docente en ejercicio.

En investigaciones realizadas en el contexto internacional existen aspectos concretos como por ejemplo la investigación y la necesidad de formar a los docentes para mejorar la calidad del sistema educativo de profesores en Europa (Esteve, 1997). Además en el contexto latinoamericano se vislumbran reformas educativas lo que conlleva evaluaciones y cursos de capacitación a los docentes, generando nuevos escenarios educativos diferentes y a la vez, evidenciado en los docentes la necesidad de actualizarse y capacitarse de acuerdo a sus realidades.

La investigación realizada es de trascendental importancia, porque, encamina un nuevo proceso educativo de carácter innovador, actualizado, creativo, analítico, donde se dé importancia a los procesos, de los diversos ritmos de aprendizaje para generar y producir aprendizajes productivos y significativos; consecuentemente la investigación en mención es importante para los docentes porque les va a permitir ver sus falencias para luego superarlas a través de cursos y seminarios de formación y actualización docente, ya que día a día los campos: pedagógicos, didácticos, epistemológicos, psicológicos, sociológicos y la neurociencia que dan aportes significativos sobre los nuevos procesos de aprendizaje y

es ahí donde fundamentalmente los docentes deben formarse y actualizarse, de esta forma evitar errores que afectan a los estudiantes.

Los beneficiarios directos de este trabajo investigativo, son los docentes quienes participaran en procesos de formación y actualización en el nivel de bachillerato y los indirectos los estudiantes que se beneficiaran con la nueva gestión del docente en el aula, producto de la capacitación propuesta.

Para este trabajo de investigación se aplicaron diferentes métodos y técnicas, se realizó el acopio de la información sobre las necesidades de capacitación y formación de los docentes de bachillerato, se elaboró la fundamentación teórica que contiene los siguientes apartados: Preliminares, Marco Teórico que comprende aspectos como necesidades de formación, análisis de formación, análisis de la persona, análisis de la tarea educativa, cursos de formación; como un eje central de los aspectos teóricos está la metodología, diagnóstico y análisis de los resultados, los mismos que dieron a conocer la problemática de los docentes entrevistados y proponer un curso de formación en donde de acuerdo a los resultados obtenidos los docentes enfatizan que es necesario actualizar los conocimientos en cuanto a pedagogía para que la clase resulte más activa, de tal forma que los estudiantes se conviertan en entes reflexivos, analíticos, críticos, y de esta manera formar estudiantes que también sean hábiles en resolver problemas, tengan la capacidad suficiente de emprender nuevos retos, en diferentes escenarios de su cotidiano vivir enfrentando las adversidades con entereza y profundo sentido de responsabilidad.

Mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación se analizó los resultados los mismos que nos dan la pauta para la búsqueda de soluciones que ayuden a los investigados a concienciar sobre su nivel de formación, conocimiento, y práctica docente, logros que se los alcanzará con los siguientes objetivos:

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, este objetivo se logró a través de la lectura y análisis de las leyes y reglamentos educativos vigentes, textos actualizados de formación docente, artículos educativos de revistas de diversos autores que contribuyeron de una manera positiva en el desarrollo del presente trabajo investigativo.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato mediante el acopio de información aplicando el cuestionario de necesidades

formativas de los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle para su respectivo análisis, e interpretación de resultados de las tablas estadísticas utilizando gráficos que permitieron una mejor representación y estudio de los indicadores contrastando con el marco teórico de tal forma que sirvieron para obtener conclusiones acertadas de los parámetros aplicados en el presente trabajo investigativo evidenciándose las diferentes fortalezas y debilidades de los docentes investigados.

- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada. Una vez identificadas las fortalezas y debilidades surge la necesidad de crear un curso de formación para los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Guayaquil de la provincia de Guayas, enfocado en las estrategias metodológicas activas en el proceso didáctico de la clase con el propósito de perfeccionar la práctica docente y ofrecer una enseñanza de calidad satisfaciendo las exigencias educativas actuales.

Mediante la aplicación del proceso de investigación-acción y la utilización de los métodos Analítico-Sintético, Inductivo-Deductivo, Hermenéutico, Estadístico, se analizó el entorno donde el docente desarrollaba su actividad pedagógica con las técnicas de la entrevista y encuesta instrumento diseñado por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, por medio del cual se obtuvieron los datos para la presente investigación y el desarrollo argumentativo del mismo que sirvieron para diseñar una propuesta creativa e innovadora que cumpla las expectativas y que de solución a la problemática encontrada.

Este trabajo investigativo es factible porque se contaron con los recursos materiales, económicos financieros y uno de los más relevantes el talento humano como directivos y docentes, sin embargo se tuvo que superar obstáculos e inconvenientes como la falta de disponibilidad de tiempo de los docentes investigados para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

Por lo tanto, se invita al lector a interesarse por este trabajo de investigación que permitió el diseño de un curso de formación titulado: “Estrategias metodológicas activas en el proceso didáctico de la clase” y que facilitará a los docentes utilizar los instrumentos necesarios para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, no solo de la institución investigada sino de otras unidades que tengan necesidades similares, debido a que la tecnología potenciará la capacidad docente, permitirá mejorar la tarea educativa y contribuirá a fomentar una formación integral que vaya en beneficio de la sociedad, estudiantes y docentes.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1. Necesidades de formación.

1.1. Concepto

Según Kaufman (1982) el término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes.

También (Alvira, 1991) juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

Suárez (1990), por el contrario, diferencia tres perspectivas o acepciones distintas en el concepto de necesidad:

- ❖ La necesidad como discrepancia.
- ❖ La necesidad como preferencia o deseo.
- ❖ La necesidad como deficiencia.

En términos generales, la necesidad ha de ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción.

A su vez Baráibar, (2010), plantea que es la discrepancia entre la situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia.

Para Montero (1987), las necesidades de formación: Suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza. Pero estas percepciones pueden surgir de la dimensión personal del sujeto con relación a lo que se espera de sí mismo como profesional individual o como miembro de un equipo con un proyecto común o pueden emanar de solicitudes y requerimientos exteriores.

Frente al párrafo anterior la necesidad de formación docente consiste en la capacitación permanente específicamente en temas pedagógicos, didácticos y de fortalecimiento científico. Actualmente con los cambios en el sistema educativo es necesario que los docentes tengan la responsabilidad de mejorar su perfil académico en cuanto a los procesos de estrategias y su relación acorde a las demandas educativas actuales, en efecto, exigen una permanente formación académica y profesional.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Cuando hablamos de necesidades formativas debemos conocer los tipos de necesidades formativas y de donde surge cada una de ellas.

Según Maslow (1996) citado en Psicología General, la clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización. Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas.

Frente a este modelo podemos tomar en cuenta diferentes necesidades que pueden surgir de acuerdo a las necesidades formativas docentes.

Tomando como referencia a Colén y López en Alonso et al (2001), se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

- Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.
- Necesidades del sistema, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.
- Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad.

Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente.

Por lo anterior, esta investigación se orienta tanto en las necesidades del docente como en las carencias o necesidades que se plantean en la Unidad educativa "Julio María Matovelle", la formación docente frente al nuevo Bachillerato General Unificado ha carecido de un planteamiento que contemple la opinión de los sujetos en cuestión, es decir, de los profesores mismos respecto de sus actuales debilidades, fortalezas, necesidades, entre otros aspectos relacionados con su desempeño y formación docente.

1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas.

Según, Witkin y Altschuld, (1966), citado en estudio de necesidades internas y externas la evaluación de necesidades, “Es un proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos”

Es conveniente no perder de vista que muchas evaluaciones internas son efectuadas a las necesidades de los docentes, pero también con la evaluación del conocimiento profesional. Constituye, así, un campo de investigación, cuya ventaja consiste en ser amplios a las realidades de los centros escolares; sin embargo, enfrentan la desventaja de su falta de preparación y experiencia en el campo educativo, esto nos da una pauta a que estemos siempre evaluando necesidades docentes en la capacitación de continuas evaluaciones que verifiquen y valoren estas necesidades.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Según (R-M, 2007) Necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

Respecto de esta afirmación, un punto de vista que se le puede añadir a la idea de la carencia es la inclusión del deseo o impulso que se tiene respecto de hacer algo; de esta manera, se puede complementar el concepto de necesidad, que implicaría tanto aquello con lo que no se cuenta, como el deseo de llevar a cabo alguna tarea o actividad. Asimismo, desde otra perspectiva orientada más al aspecto metodológico, el estudio de detección o diagnóstico de necesidades puede entenderse como el proceso sistemático mediante el cual se identifican las necesidades que los docentes presentan en el proceso de formación de profesores.

La realización de un estudio como el actual, que tiene como objetivo general determinar las necesidades formativas de los docentes, reconoce la complejidad presente en el término “necesidades formativas”. No existen solamente las necesidades que sienten los profesores, sino también, otras como las normativas, las expresadas y las comparativas. Al indagar mediante este estudio sobre las necesidades de formación, normativas propias del sistema, necesidades comparativas y sobre las necesidades expresadas, que tiene los profesores puede observar la aparición de puntos en común y de puntos divergentes. En ocasiones hay reveladoras coincidencias entre las necesidades detectadas (por ejemplo la necesidad que

siente el profesor de utilizar eficazmente en su clase una técnica didáctica, y la necesidad normativa que marca esto mismo) y en ocasiones sonoras disonancias (por ejemplo la necesidad sentida de realizar investigación educativa y la ausencia de esta necesidad en el parecer de los colectivos entrevistados y encuestados). No obstante, estas consonancias y disonancias dan cuenta de la complejidad en la que se desarrolla el trabajo educativo. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

Así la formación del profesorado no es otra cosa más que “la enseñanza profesionalizadora para la enseñanza” (Rodríguez, 2003). Esta formación con carácter de profesionalización representa en forma fundamental una contribución a la mejora de la calidad del aprendizaje. Enseñar podría hacerlo cualquiera, pero no igual que un profesor, que tiene finalidades concretas, que son el que los estudiantes se eduquen y se preparen para la vida.

De la realización de esta investigación se desprende la necesidad de afirmar y consolidar la formación pedagógica y didáctica de los profesores, especialmente referida a la materia que se imparte. Esto, además de ser expresado por profesores, alumnos y directivos, es también reconocido por diversos investigadores, para quienes los profesores deben combinar el dominio de su materia junto con el conocimiento pedagógico general y con el conocimiento pedagógico del contenido de su materia (conocer cómo enseñar, mejorar su materia, conocer cómo aprenden y cómo se equivocan sus estudiantes, conocer estrategias que favorezcan el aprendizaje, conocer el currículo, conocer los materiales, etc.)

Además, los docentes pueden valorar sus propias necesidades o situaciones-problema a través de los diferentes tipos de evaluación aplicadas en los centros escolares; (autoevaluación) o, por el contrario, éstas pueden ser apreciadas por otra persona (heteroevaluación). Por otro lado, el análisis puede estar referido al ámbito individual o bien al grupal, colectivo o comunitario.

También la distinción entre evaluación cualitativa y cuantitativa puede aplicarse al caso de la evaluación de necesidades, en función de los instrumentos empleados en la recogida de información y, por tanto, en la naturaleza de los datos obtenidos y de las operaciones de análisis de los mismos. No obstante, la preferencia por datos textuales es aquí notable, ya que los datos cualitativos proporcionan una mayor riqueza informativa sobre las necesidades formativas.

El importante tema de la necesidad de formación lo hacen explícito los profesores al declarar en los cuestionarios cuáles son sus necesidades sentidas (capacitación para hacer frente a situaciones de desgaste profesional; programas de coaching; programas para evaluar conjuntamente con otros profesores los aspectos positivos y negativos del rediseño; trabajo colaborativo para mejorar la práctica docente). Igualmente lo señalan los directivos y los profesores en las entrevistas (capacitación para el trabajo en equipo eficaz entre los docentes, creación de una comunidad docente), lo que hace posible una revisión de su rol docente y si hay la necesidad tendrá que modificar sus funciones, tareas, compromisos y responsabilidades en la enseñanza y el aprendizaje (García, 2005).

Prácticamente el profesorado tendrá que afrontar nuevas maneras de enseñar, de evaluar, ejercer su papel de tutor, una vez que se debe propiciar una práctica docente centrada en el estudiante, que le proporcione las competencias necesarias en primer lugar para aprobar el ingreso a la universidad y en un futuro no muy lejano su inserción en el campo laboral.

Una de las conclusiones más relevantes del presente estudio es la necesidad de impulsar una estrategia colaborativa en la formación de los docentes. Gairín (2003) resalta el sentido y la importancia de la colaboración como estrategia en el seno de las organizaciones, así como el papel que juega en los tiempos actuales problemáticos, cambiantes e inciertos. En este sentido, la colaboración entre compañeros juega un rol relevante al responder a las necesidades de los docentes en los terrenos de la asistencia práctica y emocional, el apoyo referencial, la estimulación profesional, y la oportunidad de aprender de otros y de enseñar a otros.

1.1.5 Modelo de análisis de necesidades (Modelo de A. Rossett, R.A. Kaufman, F. M. COX y deductivo).

Wysong (1983) señala que una de las finalidades básicas de un análisis de necesidades consiste en ayudar a los profesionales a tomar decisiones apropiadas acerca de los servicios que deberían ser proporcionados a los clientes. Su finalidad, pues, según Sanz (1996), no es sugerir soluciones, sino identificar aquellas áreas cuyas soluciones son más requeridas y establecer los criterios para su solución.

Por lo que existen diversos modelos para la realización de un Análisis de Necesidades de Formación, procedente de diferentes autores tales como:

Modelo de A. Rossett

Rossett considera cuatro elementos según el siguiente detalle:

- Situaciones desencadenantes “De donde partimos” y “Hacia dónde vamos”.
- Tipo de información que buscamos: reales, sentimientos, causas, y soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado. Estos aspectos son indispensables, y con mayor énfasis el primero y segundo elemento; es decir que para la formación docente siempre debemos partir de un análisis situacional hacia una prospección o proyección objetiva.

Modelo de R.A. Kaufman

R.A. Kaufman,(1987) al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que cita algunos elementos:

- Participantes en la planificación: Ejecutores. Receptores, Sociedad.
- Discrepancia entre “Lo que es” y “Lo que debería ser”, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades.

Además señala etapas para efectuar una evaluación de necesidades:

- Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas de problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.

- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Importantes determinaciones que se enmarca en una directriz de evaluación como herramienta para ejecutar con satisfacción un plan de mejoramiento profesional.

Modelo de F. M. Cox (1987)

Cox (1987) vincula el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, mediante el cual elabora una ayuda para dar solución a los problemas comunitarios, que concentra los siguientes aspectos:

- La institución.
- El profesional contratado para resolver el problema.
- Los problemas, como se presentan para el o los implicados.
- Contexto social del problema.
- Características de las personas implicadas en el problema
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

María Paz Pérez (2008) autora de estos modelos, presenta varias pautas para orientar a una estructuración de un proyecto, que implica resolver los problemas; parte fundamental de las etapas me parece importante la institución y las diferentes tácticas para buscar exitosamente varias estrategias para construir un acertado plan metodológico de cambio y productividad.

Modelo de D'Hainaut

Modelos de análisis de necesidades de D'Hainaut

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

1. Las necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. Las necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Las necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Las necesidades actuales frente a necesidades potenciales en donde no solo es una necesidad en unos determinados lugares sino que es universal.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainaut (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad. (p.32)

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

Modelo Deductivo.

El punto de partida son las metas propuestas para la educación: estos pueden ser los objetivos que se proponen para una de las etapas del sistema educativo. A partir de este recurso inicial se establecen indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, además se trazan procesos para conseguir aquellos comportamientos de los indicadores de las metas propuestas.

Iniciativa fundamental que se basa en la estructuración de objetivos que nacen de una problematización o necesidad priorizada dentro de un contexto, con el propósito de solucionar problemas.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

Toda organización a cualquier tipo que pertenezca requiere un análisis y estudio de sus componentes, en el caso de una institución educativa correspondería a padres de familia, estudiantes, docentes, recursos materiales, económicos, e infraestructura, sujetándose a un determinado proceso a seguir, para ello Goldstein (1993) señala:

El proceso de análisis de una organización comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo, el segundo la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan que componentes de la organización afectaran al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación y en un tercer lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

Este tipo de análisis o evaluación es un medio que nos permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto nos permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

Por consiguiente El Ministerio de Educación en su afán de velar por la calidad educativa ha diseñando cuatro tipos de estándares encaminados a lograr la calidad educativa siendo: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar, que son indicadores de logro de los diferentes actores del sistema educativo nacional. Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. En cambio los estándares de infraestructura tienen como objetivo brindar un ambiente adecuado para el aprendizaje y la sana convivencia.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

A fines del siglo XX se produce una revolución en el desarrollo organizacional que se inicia con el avance de nuevas tecnologías, las comunicaciones instantáneas, masiva creación de información, Internet y la globalización que dan forma a la era del conocimiento. Estos

eventos cambian radicalmente la forma como operan las organizaciones y el desarrollo de los procesos productivos.

La educación exige cambios en la actualidad es por ello que nos lleva a analizar los requerimientos urgentes que se están presentando y que conlleva cambios en todas las instituciones educativas entre ellas tenemos: la unificación del bachillerato, las modificaciones en los currículos, y sobre todo en las exigencias evaluativas institucionales y del conocimiento que promueve el gobierno nacional en las que involucra a padres de familia, estudiantes, docentes y autoridades. En este sentido, las instituciones se encuentran en una época de reflexión y cambio, en la búsqueda de horizontes educativos que den respuesta a situaciones producidas con las nuevas disposiciones Ministeriales.

Todas las personas involucradas en la transmisión de conocimientos tienen la obligación de dar lo mejor de sí, para que las generaciones futuras tengan posibilidad de crecer en mejores condiciones de vida. Y la tarea del docente y directivos consiste en buscar nuevas formas de crecimiento del yo para ayudar, eficientemente, a niños, adolescentes y jóvenes, a desarrollar sus capacidades que redunden en beneficio de su propia personalidad y la de sus semejantes.

La obligación de las instituciones educativas es proporcionar a sus docentes y estudiantes la formación necesaria para que puedan competir satisfactoriamente en un mundo globalizado y tecnificado que exige una preparación acorde al tiempo.

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

Toda institución debe plantearse metas a corto, mediano y largo plazo para las instituciones educativas lograr en los estudiantes el máximo aprovechamiento de sus capacidades para la superación intelectual y social facilitándole los instrumentos adecuados.

Fortalecer la toma de decisiones para que los estudiantes tengan un buen desempeño en la vida familiar y laboral, se pretende una sólida formación académica de valores y principios involucrando en ella todos los miembros de la comunidad escolar.

Educar jóvenes con calidad, mediante actividades que les permitan desarrollar sus competencias por desempeño, para alcanzar cambios sustanciales en la sociedad, con valores, éticos, morales y espirituales.

Entregar una educación que ponga atención a las diferencias individuales de los estudiantes, a sus ritmos de aprendizaje, a sus estilos cognitivos; para que la

personalización de cada uno de nuestros estudiantes se haga realidad en un modelo pedagógico coherente con ella.

Brindar una educación que sean integradora de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para que las humanidades, las ciencias, la tecnología, las artes y el deporte tengan en los estudiantes, un substrato valórico y actitudinal en donde pueda asentarse firmemente y desarrollarse, desde una perspectiva cristiana con principios y valores.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Escudero (2002) menciona: “Los recursos con los que cuenta la institución educativa sean estos tecnológicos, materiales, fortalecen el proceso de enseñanza aprendizaje contribuyen a motivar al educando a aclarar conceptos, y fijar conocimientos a través de una efectiva percepción y manipulación”

Los docentes deben innovar constantemente no solo los métodos, técnicas sino también los recursos o medios didácticos que están llamados hacer soportes, medios, mediadores o intermediarios de la representación de los bienes culturales por ello son considerados como uno de los elementos que colaboran al desarrollo del curriculum lugar en el que deben ser pensados, contruidos, usados y evaluados. Fuera de tecnologías potentes, ni materiales, modernos tienen sentido.

Al docente en cierta forma no debería interesarle el análisis de los materiales didácticos sino el uso correcto de los mismos y las posibilidades que ofrecen en el aprendizaje, tener una gran capacidad creadora, dinámica, clara y precisa para que los recursos seleccionados proporcionen una óptima resultado pues se considera que cada uno de estos medios sirven de estímulo para los estudiantes y dinamizan las clases haciéndolas motivadoras e interesantes.

En la actualidad se cuenta con una infinidad de recursos que ponen en juego la inteligencia, sentimientos, creatividad, resultan imprescindibles en el salón de clases, pero deben ser clasificados, conocer sus ventajas, y señalar los peligros que pueden ocasionar al no darles el uso correcto.

Se han realizado múltiples y diversas clasificaciones o tipologías de medios o recursos según Cabrero (1990) especifica:

Recursos o medios reales.- son los objetos que pueden servir de experiencia directa al estudiante para poder acceder a ellos con facilidad.

Recursos o medios escolares.- los propios del centro cuyo único y prioritario destino es colaborar en los procesos de enseñanza.

Recursos o medios simbólicos.- son los que pueden aproximar la realidad al estudiante a través de símbolos o imágenes. Esta transmisión se hace o por medio del material impreso o por medio de las nuevas tecnologías.

El docente es el que debe seleccionar los recursos a utilizar inspirado en sus bloques curriculares con el fin de adecuarlos a cada tema o plan de clase y aunque parezcan poco importantes constituirían estrategias importantísimas no solo para la inclusión de los medios o tecnologías sino para lograr un aprendizaje significativo que le sirva para aplicarlo en situaciones reales.

1.2.1.4. Liderazgo Educativo.

"El mismo término de líder sirve para calificar a personas menos conocidas pero con una especial capacidad de influencia".

(Manuel, 2010)

A lo largo de la historia han existido hombres y mujeres que han luchado por cambiar el destino de la humanidad, fueron líderes que influyeron en la transformación de la sociedad, líderes que con sus ideas y capacidad de mando lograron influir y dirigir la conducta de sus seguidores, tuvieron un objetivo, un ideal y el carisma, para conducir y guiar a un grupo hacia la consecución de ciertas metas.

M.B. Bass (1990) define al liderazgo como una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Por consiguiente un líder se distingue porque sus colaboradores reconocen en él no solo la autoridad que emana de su puesto, sino la que deriva de sus conocimientos, experiencias, competencias y cualidades de tal forma que inspira confianza, respeto y lealtad suficientes para conducir y guiar a sus colaboradores hacia el logro de las metas de la institución educativa, es aquel que alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes.

Un líder es una persona que inspira confianza, respeto, y que posee la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento.

Maxwell (2005) menciona las características que posee el líder carismático entre ellas: Ser cuidadoso, ser serviciales, desarrollo de la creatividad y capacidad de llegar a otros, tener la capacidad de producir, capacidad de dirigir, ser sensibles, transmitir confianza y apoyo. El líder gerencial tiene que impartir confianza para recibir confianza. El menciona seis maneras de ganar confianza:

1. Establecer su valor según la escala de valores de Dios.
2. Concentrarse en Dios y no en su propia situación.
3. Hacer amistades con personas confiadas en sí mismas.
4. Anotar algunas victorias en su cuenta.
5. Especializarse en aquello que tiene aptitud.
6. Desarrollar un conocimiento de las personas y del producto.

De acuerdo a los aportes de Centón (2002) el líder educativo debe tener las siguientes dimensiones y tipos:

Dimensión carismática. Implica que el líder (ya sea un individuo o un equipo de personas) resulta atrayente, de modo que facilita que otras personas se sientan a gusto estando con él/ella o ellos. Esta dimensión provoca que tales otras personas que están en su entorno traten de estar a su lado y se sienten cómodas cuando lo están.

Dimensión emocional. Las personas que encarnan esta dimensión muestran una actitud positiva hacia aquéllos con quien se relacionan. Si nos situamos en una institución educativa, ello supone que en su relación con toda persona (ya sea de la propia institución o relacionado con ella), quien posee tal dimensión trata a todo el mundo con el más exquisito respeto, amabilidad, consideración y hasta reconocimiento de sus méritos o cualidades. Al mismo tiempo, el líder poseedor de tal dimensión defiende y promueve la dignidad de toda persona y muestra estima y aprecio hacia toda persona.

Dimensión anticipadora. En virtud de tal dimensión atribuible al líder educativo o pedagógico posee la capacidad para ver de modo anticipado las que podrían ser las estrategias más apropiadas y las actividades más efectivas para resolver retos o problemas futuros o para lograr las aspiraciones deseadas. Esta dimensión implica, también, la percepción anticipada de las consecuencias o efectos que se derivarán de las soluciones que se pongan en marcha.

Dimensión profesional. A tenor de esta dimensión, los líderes educativos han de impulsar a la institución hacia el logro de metas y objetivos educativos y tratarán de facilitar a dicha

institución y a sus miembros la disponibilidad de los recursos necesarios y el empleo de las estrategias precisas para lograr la más elevada calidad de la educación.

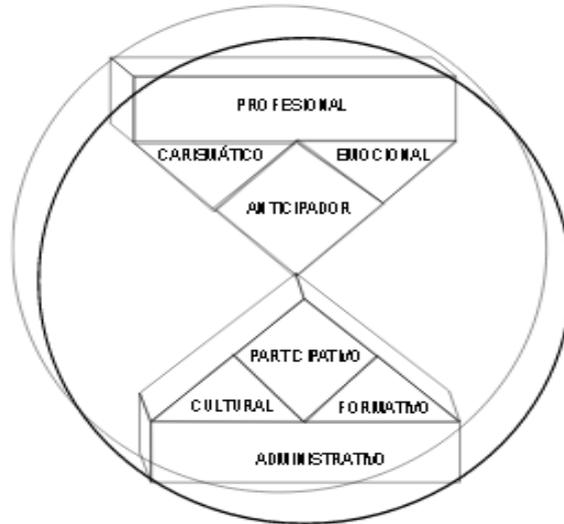
Dimensión participativa. En virtud de esta dimensión, el líder pone de manifiesto que el mejor modo de estimular a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y colaborativo es animarlos a ofrecer su esfuerzo junto al de otras personas en proyectos en los que están comprometidos por haber participado con su intervención en las decisiones tomadas en cada una de las fases de tales proyectos: desde su propuesta hasta la valoración de sus consecuencias. Datos empíricos recogidos muestran que en instituciones educativas de auténtica calidad los miembros de las mismas trabajan de modo colaborativo y que la calidad institucional se incrementa si el propio sistema educativo actúa de modo coordinado con tales instituciones.

Dimensión cultural. Los líderes dotados de esta dimensión promueven la consolidación de la particular cultura o perfil específico de la institución en la que actúan. Además, tales líderes deben, también, actuar con el compromiso necesario para clarificar, consolidar, defender y difundir el perfil cultural de tal institución.

La dimensión formativa. Esta dimensión, esencial en un líder pedagógico o educativo, supone que dicho líder atienda a su propia formación y perfeccionamiento y que trate de promover la formación continua de las personas sobre las que ejerce su liderazgo. Un enfoque básico de esta dimensión será, pues, la promoción de la continua preparación profesional y de la más alta cualificación imprescindible para llevar a cabo las tareas necesarias que permitan avanzar en la calidad de la educación y la de la propia institución.

La dimensión administrativa. Tiene que ver con las rutinas puramente administrativas y con el cumplimiento de actividades de tipo burocrático. Parece conveniente que, para lograr instituciones educativas de auténtica calidad, las actividades administrativas y burocráticas se reduzcan o, al menos, se sometan a los contenidos educativos. Sin embargo, dado que tales actividades no pueden ser totalmente eliminadas, sería conveniente que se simplificasen y que estuviesen supeditadas a la orientación básica dirigida a lograr instituciones educativas de verdadera calidad.

Figura 1



Fuente: Gento (2002). Dimensiones del liderazgo educativo en una institución educativa
Elaborado: Félix, B (2013).

Resulta muy difícil que se reúna todas las cualidades mencionadas, sin embargo si nos estamos preparando para ser líderes de instituciones educativas debemos día a día desarrollarlas, esforzarnos y hacerlos parte de nuestro diario convivir y tener la capacidad para influir, guiar, dirigir y motivar a los demás para trabajar en forma entusiasta por un objetivo común, la capacidad para interactuar, interrelacionarse y resolver conflictos, tomar decisiones acertadas para el bien del grupo, organización, empresa, centro educativo porque del líder depende en gran parte el éxito o fracaso de una institución.

Cuadro 1

| CARACTERÍSTICAS IDEALES DE UN LÍDER | |
|--|--|
| Crea una visión de futuro. | Lee las fuerzas del entorno para crear oportunidades. No teme ser innovador. |
| Promueve los cambios. | Está pendiente de los indicadores del cambio. |
| Es empático y sensible | Valora y respeta opiniones y sentimientos ajenos. Sociable, buen comunicador. |
| Sabe empoderar a sus colaboradores. | Estimula el crecimiento de sus colaboradores delegando funciones cuando los ve preparados. |
| Es un inspirador de autoconfianza | Estimula en su grupo el sentimiento de pisar firme. |
| Forma equipos efectivos de trabajo | Instrumenta objetivos claros y expone los mecanismos de evaluación y control que se utilizará. |

| | |
|---|--|
| Sabe reconocer y recompensar. | Concibe nuevas forma de recompensar el aporte y desempeño de su grupo. |
| Es tolerante con los errores ajenos. | Estimula a seguir avanzando con mejores herramientas. |
| Cambia las reglas de juego en el momento oportuno. | Entiende que a veces hay que construir nuevos caminos. Sobre todo cuando los existentes nos alejan demasiado de nuestro destino. |
| Es flexible, adaptativo y cambiante. | Concibe sus ideas como ideas experimentales sometidas al rigor de la validación y del cuestionamiento. |
| Colabora efectivamente con otros líderes. | Entre todos buscan aprovechar las sinergias que se producen, porque saben que varias cabezas piensan más y mejor que una sola. |
| Contrata a excelentes profesionales. | Contrata y se rodea de excelentes profesionales, capaces de asumir proyectos ambiciosos y brindar un alto valor agregado a la institución. |
| Es seguido por su ejemplo | El líder no obliga a nadie a que le siga, influye positivamente y es seguido por sus enormes valores tanto personales como profesionales. |
| Se guía por criterios estratégicos y sistemáticos | No se distrae con los detalles o posibles dificultades para llegar a la meta, ni tampoco permite que le desmoralicen y aparten de su objetivo. |
| Asume riesgos controlados y actúa. | No se queda en proyectos e ideas, busca llevarlos a la práctica. |

Fuente: Guillen, M. (2008). Ética en las organizaciones. Ed Pearson

Autora: Félix, B (2013).

1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano.

En casi todos los colegios y aun en las universidades se encontraba algunos estudiantes que están continuamente deambulando en busca de una especialización que sea de su agrado y cubran las expectativas de jóvenes indecisos que optaban por carreras que con el paso del tiempo veía que no era la mejor elección muchas veces truncando su futuro profesional, en otros casos retardando el tiempo para obtener una profesión.

Ante esta realidad el gobierno ecuatoriano a través del Ministerio de Educación ha trazado las líneas del Bachillerato General Unificado. Este nuevo ciclo educativo, además de suprimir las especialidades del antiguo ciclo diversificado, conjuga la formación técnica y la

humanística en un currículo común orientado a preparar simultáneamente a los estudiantes tanto en el campo científico como tecnológico.

El Art. 28 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece el “Nivel de Educación Bachillerato” El cual comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la Educación General Básica. Tiene como propósito brindar a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guie para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas y los prepara para el trabajo, el emprendimiento y para el acceso a la educación.

Este objetivo exige a los establecimientos educativos proporcionar aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudio de asignaturas generales (Bachillerato General Unificado o Tronco Común).

Además de estas asignaturas generales, los establecimientos educativos podrán ofrecer estudios optativos en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes para adquirir competencias laborales en distintas esferas, acordes con las demandas del desarrollo del país.

El Acuerdo Ministerial N° 242 – 11 detalla la modalidad del nuevo bachillerato general unificado que funcionará atendiendo a las siguientes normas generales:

- Durará tres años lectivos, según calendarios que rigen cada régimen escolar.
- Podrá organizar el año lectivo por quimestres.
- Su plan de estudios deberá aplicarse en cuarenta períodos semanales de aprendizaje, como mínimo.
- El plan de estudio deberá organizarse por módulos, asignaturas o por cursos, según sea el enfoque curricular por contenidos, competencias o por desempeño, correspondientes a cada tipo de bachillerato.
- Los contenidos de aprendizaje deberán organizarse de forma categorial, a fin de que se orienten a logros de aprendizaje también categoriales y se racionalice el número de unidades didácticas o de módulos, según sea el enfoque curricular utilizado, asignados a cada año escolar.
- El número de períodos de aprendizaje semanal asignados a cada asignatura y/o modulo o curso, dependerá de las necesidades que el perfil del graduado demande en cada caso. Ministerio de Educación (2011).

Se puede considerar que objetivo primordial del Bachillerato Ecuatoriano es ante todo el de formar ciudadanos capaces de participar activamente con conciencia social en todas las actividades que tienen relación con su entorno, es decir que abandone la idea de ser un ente ajeno a lo que ocurre en su sociedad, sino por el contrario participe, actúe y responda con criterio personal y asertivo ante la demanda que existe actualmente.

Este gobierno se ha preocupado por poner puntos donde se recogen los criterios de los ciudadanos, para ello desea formar desde las aulas a personas conocedoras de su entorno que valoren la riqueza cultural de su medio apreciando el aporte cultural de sus antepasados.

El nuevo currículo del bachillerato procura fortalecer las capacidades cognitivas básicas como son: pensar, razonar y comunicar todas las destrezas entrelazadas para abandonar el viejo modelo de la repetición memorística. Destrezas tales como pensar, razonar y luego comunicar su opinión efectivamente servirán para que pueda adaptarse con mayor soltura al campo de educación superior y posteriormente al mundo laboral.

Otras de las metas que persigue conseguir es que sean personas que creen su propio proyecto de vida donde incluyan el contexto ecuatoriano como medio para su desarrollo, desestimando la idea de abandonar nuestro territorio, por el contrario que busquen desarrollar industrias y empresas en nuestro medio local haciéndose de una imagen reconocida.

Un punto importante es que por medio de este bachillerato, desea acrecentar el nivel de conciencia social de nuestros estudiantes, haciéndoles no solo espectadores de los sucesos que ocurren en su entorno, más allá de eso que ellos también puedan impactar de forma positiva, construyendo en base a principios éticos y sociales una nueva sociedad.

El nuevo bachillerato ofertado permite a los jóvenes que el aprendizaje recibido fortalezca su conocimiento y su desenvolvimiento de una manera científica, tecnológica, personal y social, que les permita el logro de un proyecto de vida trascendental.

De acuerdo a la malla curricular propuesta para el Bachillerato General Unificado con las figuras profesionales técnicas se cuenta con un 67% de docentes en las diferentes materias establecidas para el nivel bachillerato y el 33% son docentes técnicos que imparten asignaturas técnicas es decir teóricas y prácticas.

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

Los retos y desafíos en los que se desenvuelve el sistema educativo del Ecuador implican ante todo la decisión de ver a las instituciones educativas como protagonistas de los grandes cambios que se viven en el mundo actual y que día a día vienen evolucionando profundamente y con impacto en el desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

Las transformaciones experimentadas en lo social, político, económico, científico, tecnológico y en otras dimensiones de la vida moderna deben ser asumidas proactivamente por los educadores y por los directivos de las instituciones educativas para anticiparse al futuro, pues son los maestros quienes tenemos la responsabilidad de inspirar en los educandos la visión de un mundo mejor.

El Gobierno Nacional y las autoridades de Ministerio de Educación empeñados en mejorar la calidad educativa convocaron a las urnas a la ciudadanía ecuatoriana mediante Consulta Popular, en el año 2006 en la que se aprobó las ocho Políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de estado.

Las políticas que plantea el plan decenal de educación son las siguientes:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años

Incluir a los niños desde sus primeros años de vida dentro del proceso educativo porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz desarrollando su identidad, respetando su individualidad, el ritmo propio del crecimiento, fortaleciendo en ellos desde temprana edad la formación humana e intelectual. Se integra de mejor manera a los padres de familia quienes constituyen un apoyo imprescindible en el proceso de enseñanza aprendizaje sintiéndose responsables del acompañamiento formativo de sus hijos

2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo

El objetivo de esta política es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y equidad, a todos los niños y niñas para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el ambiente cultural, y respetuosos de la pluralidad y multilingüismo. (p. 11-12)

En años anteriores la educación primaria se concluía en el denominado sexto grado y muchos niños y adolescentes en edad escolar no continuaban sus estudios, porque sus padres los utilizaban para faenas agrícolas o del hogar sin dar mayor importancia a la

educación secundaria. Esta segunda política del plan decenal obliga a los padres a enviar a sus hijos a los centros educativos

Entre sus líneas de acción esta la articulación con la educación inicial, y el bachillerato en el marco de la atención de la diversidad, la inclusión educativa, evitando los desfases entre niveles educativos y la culpabilidad de responsabilidad cuando no había un buen resultado académico diagnosticado al inicio de cada año escolar.

Para fortalecer esta política el gobierno ha facilitado los recursos necesarios para su accesibilidad dotando textos escolares gratuitos de primero a décimo año de educación básica, uniformes, como también el equipamiento con mobiliario y materiales didácticos y tecnológicos. Otro aspecto importante es el currículo que está articulado desde la educación inicial hasta el bachillerato.

3. Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

La finalidad de esta política es preparar a los egresados y formar jóvenes competentes para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados y educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto la verdadera educación consiste en formar íntegramente la personalidad del ser humano y hacer de ellos líderes emprendedores, creativos, competitivos y triunfadores dispuestos a afrontar las diferentes responsabilidades en su vida ya profesional, laboral, capaces de tomar decisiones inteligentes contribuyendo al desarrollo productivo del país. Todo ello con una visión de cambio para generar más oportunidades de crecer y fortalecer el aprendizaje útil con su trabajo honesto y eficiente.

4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.

El objetivo de esta política es:

Garantizar a través del sistema de educación básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios en la población con rasgo educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos considerando la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva. (p.13)

La educación constituye la base fundamental para el desarrollo de un país y consecuentemente mejora las condiciones de vida de la población.

El analfabetismo en el Ecuador era un problema que detenía el desarrollo social, político, económico y cultural del mismo, por lo que se requería soluciones serias e inmediatas

Ante esta necesidad en el marco de la Reforma Educativa, el Ministerio de Educación diseñó el Proyecto nacional de Alfabetización, el mismo que ha permitido reducir el índice de analfabetismo en las 24 provincias del país, como una acción prioritaria de este ministerio.

El Ecuador fue declarado como "Patria Alfabetizada" un 8 de septiembre del 2009, en el Día Mundial de la Alfabetización, constituyéndose el Ecuador en la sexta nación de América Latina en ser declarada oficialmente "Patria Alfabetizada".

Este logro se ha alcanzado gracias a un programa impulsado por el gobierno nacional. Su resultado ha sido muy positivo: pues se ha conseguido reducir el analfabetismo casi en su totalidad.

Este programa logró incorporar a jóvenes y adultos mayores de 15 años al conocimiento de la lecto - escritura que por diversas situaciones no lograron ingresar al sistema de educación regular, proporcionarles las herramientas básicas a las personas iletradas para elevar la calidad de vida y desenvolverse de una mejor manera en su campo laboral, familiar y social.

5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.

Las condiciones físicas de las instituciones educativas influyen en el proceso de aprendizaje, una infraestructura que ofrezca adecuadas condiciones de comodidad física y que proporcione seguridad, para el desenvolvimiento de las actividades de enseñanza aprendizaje, así como contar con modernos apoyos tecnológicos necesarios en las aulas de clase motivan el aprendizaje de niños y jóvenes en edad de escolaridad e incentivan en su deseo de superación continua.

Sin embargo existe un gran número de instituciones educativas especialmente en las áreas rurales donde el deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, hacen muchas veces que se retrase el inicio del año escolar perjudicando en cierta forma a los niños que acuden a ellas. El mobiliario es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación obligando a los estudiantes a atender sus clases sentadas en el piso y sujetos a muchas incomodidades. Que esta cartera de estado continúe aportando a los mejoramientos de la calidad de los servicios educativos con adecuados recursos materiales físicos y tecnológicos y velen para que se aplique los estándares de infraestructura como requisito para acreditar eficientemente el funcionamiento de los centros educativos del país.

6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación.

En la última década la calidad se ha convertido en una meta muy buscada, pues se considera que la calidad cubre las expectativas del cliente. Esta calidad abarca todas las cualidades con las que debe contar un producto o un servicio, cuando sus características, tangibles e intangibles satisfacen las necesidades del usuario.

Alcanzar la calidad educativa en una organización o institución es uno de los principales retos que se pretenden conseguir con la colaboración decidida de todos los miembros quienes aportan con su trabajo, su formación y preparación intelectual al crecimiento y desarrollo de la misma en la que influyen diversos factores que determinan la calidad de un centro educativo. Son de suma importancia los recursos materiales disponibles aulas de clase, biblioteca, laboratorios, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos didácticos, talento humano, nivel científico y didáctico del profesorado, experiencias y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, número de estudiantes, profesores, tiempo de dedicación a su trabajo, en este sentido es muy importante su participación compromiso, la gestión administrativa y académica, la organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación, seguimiento y control, aspectos pedagógicos, como proyecto educativo institucional, Plan curricular institucional, Proyectos pedagógicos de aula etc. Encaminados a una formación proactiva, emprendedora.

En un sentido más amplio la sociedad es una parte interesada en la calidad de la educación y espera tener resultados concretos “no en cantidad sino en calidad” por consiguiente se debe cumplir con las expectativas y requerimientos de los clientes que forman parte la comunidad educativa

La calidad educativa requiere el desempeño y participación de todos los implicados donde deben conjugarse actitudes, competencias profesionales, planes de estudio, infraestructura y materiales, organización para enseñar, así como una correcta evaluación de calidad.

El gobierno nacional a través del Ministerio de Educación esta evaluando las instituciones educativas, una vez que se concluyeron las evaluaciones a las universidades de las cuales varias no cumplieron los estándares de calidad educativa para continuar funcionando y fueron cerradas perjudicando a miles de estudiantes que hasta hoy no han podido culminar sus carreras.

7. Revalorización de la Profesión Docente desarrollo Profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Su objetivo principal radica en:

“Estimular el ingreso de la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.”(p.16)

Una finalidad de aplicar esta política es fortalecer el sistema educativo contando con docentes capacitados, así como también mejorar la calidad de vida de los docentes. Durante años la actividad docente fue poco reconocida la educación ocupaba un segundo plano dentro de las prioridades de estado pues el presupuesto asignado era el mínimo o a su vez destinado para ejecutar otros proyectos. En la actualidad vemos como el trabajo docente ha sido valorado pero al mismo tiempo exige más formación preparación, actualización puesto que es un requerimiento para mejorar sus ingresos. Y regla segura que las personas cuyo primordial interés en la vida consiste en acumular riqueza, no serán atraídas por la docencia porque la vocación a la docencia es una vocación de amor y servicio a los demás.

8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo hasta alcanzar al menos el 6%. El objetivo de esta política es:

Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país (p.16).

Uno de los compromisos al ser aprobada esta política es la de destinar el presupuesto que corresponde al sector educativo sin desviar para otras actividades al ser considerada la educación como una prioridad de estado.

2.2.2. Análisis de la persona.

2.2.2.1 Formación profesional.

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros profesionales a lo largo de toda la vida en la carrera que se desempeñen.

Según Comenio (2004) Se requieren cambios trascendentales en el ser del maestro, es decir, docentes que se permitan pensar su acto educativo con sensibilidad humana, con solidaridad, ética y un profundo amor pedagógico, en otras palabras un maestro posibilitador y no un maestro que genere barreras.

Todos conocemos que el docente es actor clave de los cambios y transformaciones de las instituciones educativas; sus cualidades personales, su formación y experiencia profesional, sus saberes, desempeñan un papel decisivo en la dinámica institucional y en el logro de la finalidad educativa: la formación integral del ser humano.

2.2.2.1.1 Formación Inicial.

Comenio (2004) menciona que la formación inicial “Es el proceso de formación que reciben todos los docentes para ejercer su profesión” El valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

Al respecto, la realidad nacional en educación, nos define un panorama con resultados no tan alentadores como quisiéramos. Entonces, esto hace plantearse interrogantes de como mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza superior, en especial, de las carreras de Pedagogía, si efectivamente cuando los estudiantes llegan a esta instancia, sus conductas, conocimientos y habilidades son en algunos casos insuficientes y precarios, entonces comienza la preocupación, ya que serán ellos y ellas los futuros responsables de la educación en nuestro país.

Uno de los puntos de partida para abordar estas dificultades, es la formación de los futuros docentes. Desde esta etapa se puede trabajar enfatizando la Formación Inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo.

Con lo mencionado, la intención es mostrar, que las responsabilidades son compartidas, y la tarea de darles solución también. Si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de pregrado de los futuros maestros, no podemos desconocer que esto parte de la responsabilidad individual, tanto de los estudiantes, como de los formadores.

Mieles, (1998) menciona que, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores en etapa inicial, se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

La preparación inicial ha de ser contemplada como un primer paso en la adquisición de saberes y experiencias que marcaran el inicio de una gratificante pero sacrificada misión.

2.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Para cualquier profesional en ejercicio es innegable que la tarea de su formación y actualización es un compromiso permanente, si ha de responder con su trabajo a las circunstancias y necesidades específicas de cada momento histórico. De la Cruz Tomé, (1994) señala:

Hoy se asume que la función docente y las tareas que comprende son tan complejas, difíciles y retadoras que exigen un entrenamiento específico y sistematizado y que aprender a enseñar es una tarea que requiere entrenamiento, apoyo y supervisión en sus primeras etapas. (p. 43)

El docente debe hacer hoy múltiples tareas y, ante esta realidad es una exigencia y una necesidad urgente la formación profesional siendo particularmente el único responsable de su auto perfeccionamiento que se vuelve inherente a su propio que hacer, el es el más indicado para preocuparse de su propia formación, con una actitud siempre abierta al cambio, a la innovación Torre (1994) invita a la innovación y actualización constante como una estrategia que le permite innovar e innovarse para responder a su tarea con mucha eficiencia y a la vez concebirla como tarea de aprendizaje permanente, a través de una práctica reflexiva, crítica y creativa.

El cambio debe fortalecer la formación de los profesionales de la educación, de tal suerte que se conviertan en verdaderos expertos en su propia práctica profesional, capaces de transformarla, con la finalidad esencial de mejorar la calidad de la educación que se brinda.

La mejora del desempeño profesional será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación.

Necesitamos repensar nuestra manera de educar, de hacer escuela, se necesita que la escuela se convierta, como señala (Gimeno 2006) p. 103, en un espacio de “vivencia de la cultura no un espacio de transmisión academicista de la cultura” el propósito debe ser desarrollar un currículum basado en problemas, en situaciones reales, (Perkins, 2000) señala, basada en información clara con respecto a las metas de aprendizaje que pretende, en la práctica reflexiva por parte del estudiante, dándole tiempo para lograr aprendizajes que le conduzcan a la comprensión; una escuela que ofrezca una retroinformación oportuna y clara a sus estudiantes respecto a sus aprendizajes y a la calidad de sus conocimientos; una escuela que promueva una fuerte motivación.

Por consiguiente nuestras prácticas educativas no pueden permanecer estáticas, sin responder a las nuevas demandas sociales y gubernamentales que pretenden una educación de calidad, eficiencia y eficacia, con docentes y directivos de calidad.

2.2.2.1.3 Formación Técnica.

La educación técnica y profesional, constituye uno de los pilares claves del desarrollo económico y social sustentable de la república del Ecuador.

El Ministerio de Educación y Cultura, a través de sus respectivas instancias, ejecuta el Proyecto de Consolidación de la Reforma de la Educación Técnica en el Ecuador (Consolidación RETEC), con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI)

Mediante Acuerdo Ministerial N° 3425 de 27 de Agosto (2004), se dispone la aplicación, en todos los establecimientos de educación media que ofertan especializaciones técnicas, de la nueva estructura del Bachillerato Técnico con veintiséis especializaciones profesionales, diseñadas a partir del estudio de la figura profesional y las competencias propias de cada perfil profesional; dicha aplicación requiere de un modelo diferenciado de administración y organización funcional por parte de las instituciones educativas que ofertan especializaciones técnicas, con el objeto de fortalecer su capacidad de investigación, cualificación, producción, intermediación en el mercado laboral y apoyo al emprendimiento productivo de sus estudiantes y egresados.

La educación técnica atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y

telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionales y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

Actualmente la globalización en la mayoría de las actividades requiere estudiantes con un perfil profesional técnico, práctico, analítico, en sectores productivos. Las instituciones educativas que ofertan perfiles técnicos deben estar está inmersas en los cambios socioeconómicos de nuestro país, y brindar a los estudiantes una educación integral que les permita incorporarse al sistema productivo del país, de ahí surge la necesidad de preparar eficazmente a su fuerza productiva para que esté capacitada para competir en un mercado cada vez más competitivo contribuyendo al desarrollo productivo del país.

2.2.2.2. Formación Continua.

Duhalde M. y Carnelli (2001) mencionan que, son muchas las definiciones que encontramos en la literatura sobre formación, y concretamente sobre formación continua, la podemos entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente.

La formación docente es un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la fase de la formación inicial. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico. El desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su

oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Una primera aproximación a los modelos, enfoques y concepciones sostenidas sobre la formación permanente de los docentes permite diferenciar dos perspectivas contrapuestas: cada modelo se fundamenta en distintos valores, tradiciones pedagógicas e intereses; a la vez que otorga cierto estatus, función y rasgos a la profesión docente.

En la concepción instrumental de la Formación Continua subyace la idea de un docente que carece, sujeto del déficit, ineficaz, que debe ser renovado. En este caso, la capacitación se dirige a suplir las lagunas de su formación, compensar ineficiencias atribuidas a la débil preparación inicial o a los cambios ocurridos recientemente en la sociedad o en el currículum, ante a los cuales urge la actualización de las competencias, habilidades y conocimientos de los docentes.

Buscando el fortalecimiento de los docentes en nuestro país la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación(2008) con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes, trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país, organiza, en convenio con universidades, institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características:

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

El Ministerio de Educación al promover estos cursos de formación motiva a los docentes a capacitarse y perfeccionar su tarea, al mismo tiempo que sienten la necesidad de una formación continua que fortalezca sus conocimientos, actualice sus técnicas de enseñanza, adquiera nuevos aprendizajes, como puede también influir la necesidad de aspirar a un mejorar su salario, o alcanzar un nombramiento titular.

Ante estos los nuevas propuestas y desafíos que suponen todas las reformas que está realizando el Ministerio de Educación es indispensable que los directivos de los centros educativos conscientes de su responsabilidad auspicien procesos formativos necesarios que ayuden al crecimiento del personal en sus diversas funciones, identificar e impulsar la innovación pedagógica y promocionar proyectos de mejoramiento de la comunidad educativa.

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

Cuando hablamos de Formación del Profesorado nos referimos a las características que le permita desempeñarse como sujeto que se construye en el ejercicio de la docencia, en un proceso permanente y continuo de desarrollo, que le conduce a la autonomía moral y profesional.

La preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca un amplio campo de instancias heterogéneas, con respecto a los contenidos, metodología, acordes tanto a las necesidades educativas, como a las que surgen de la vida cotidiana referidas a infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, etc. o del entorno (aspectos socio-económicos-culturales), que influyen en la labor del docente y en sus resultados (Lotti de Santos, Salim, 2008).

El profesor es, ante todo, una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la educación integral de sus estudiantes (Santos, 2010). La formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad, sólo es posible desde una nueva concepción del profesor en la que asume nuevas funciones.

Entendemos que la educación es una práctica social, que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en que se desenvuelve y comprender el significado de su labor en este contexto. Por ello sostenemos que no basta con que el profesor sea un conocedor de su materia. También debe tener la formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural (Hernández, 2000).

Al definir al profesorado como un ente de mucha incidencia en el proceso de aprendizaje es una realidad, pues es el formador de personas, profesionales, es el modelo a seguir de niños y niñas; es la imagen que se observan esos futuros hombres y mujeres que están bajo su docencia.

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes. La educación a nivel general se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial Knight (2005), cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

En relación a los párrafos anteriores es evidente que la formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad, sólo es posible desde una nueva concepción del profesor en la que asume funciones basadas en una sólida formación académica. Y este nivel de formación académico de los docentes es uno de los parámetros de evaluación institucional de mucha importancia al momento de la evaluación institucional.

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

Por muchos años los educadores y otros profesionales del ámbito educativo han argumentado si la formación docente debería enfatizar el conocimiento del contenido en lugar del conocimiento pedagógico. En el curso de varias décadas, educadores en muchos países del mundo, en un intento por mejorar el rendimiento de los alumnos han puesto énfasis en una u otra opción.

Según la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, el trabajo del maestro se ha reconocido como algo complejo que no es simplemente transmitir información específica y saber enseñar, razón por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva.

Como resultado de esto, la mayoría de las instituciones formadoras de docentes de Estados Unidos se encuentra implementando programas que incluyen los elementos listados a continuación. Sin embargo, vale la pena destacar que en el presente momento histórico,

dado el intenso énfasis puesto en la administración de pruebas y en la evaluación del rendimiento, la mayoría de los programas hace hincapié en la enseñanza de las materias de estudio por encima del desarrollo de las destrezas prácticas o de otros elementos que forman parte de este listado.

Estos son los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas –que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.
- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del curriculum y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela, Morales (1998). El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales (Alidou 2000; Gay y Howard, 2000; Weisman, 2001)

- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social (Samuel, 1998 y Norberg, 2000).

La docencia requiere constancia y trabajo, el educador ideal, para asegurar y garantizar el éxito de su acción formativa debe hacer cuanto pueda por estar al día y actualizarse permanentemente hasta conseguir una formación amplia que haga de él, en su ambiente donde se desempeña el más preparado, el más culto y el que está al día con los adelantos de la ciencia y de la tecnología.

2.2.2.5 Características de un buen docente.

Los docentes son el espejo en el que se reflejan los educandos, no es el mero transmisor de conocimientos, sino un mediador del aprendizaje, el orientador que pone énfasis en la formación, preparación y crecimiento en condiciones necesarias para un desarrollo armónico del niño, niña y adolescente.

Ministerio de Educación (2012) Señala en los estándares de desempeño docente que para lograr que los estudiantes tengan una excelente formación, un docente ecuatoriano debería:

- Dominar su asignatura y enseñarla bien.
- Promover el aprendizaje en el aula.
- Desarrollarse profesionalmente de manera continua.
- Comprometerse éticamente con la formación de sus estudiantes y con el buen vivir de los miembros de la comunidad a la que la escuela pertenece.

En estos estándares de desempeño generales se describe con mayor detalle, el “Dominar su asignatura y enseñarla bien” implica que el docente debería:

- Dominar el área del saber que enseña.
- Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones para diseñar experiencias de aprendizaje.

La formación de docentes eficientes y de calidad es un proceso sistémico donde incluye lo académico, pedagógico, comunicacional y lo vocacional.

Necesitamos de docentes inconformes con lo que ya han alcanzado, ávidos de más conocimientos, con capacidad de entender a sus estudiantes, conozcan sus potencialidades, actitudes, debilidades, sepan valorarlos por lo que son, maestros que

trabajen con sentido prospectivo para la sociedad que van a vivir ellos y no para lo que vivimos, solo así podrá construir la escuela del mañana, de la nueva sociedad que se mida por las potencialidades de sus estudiantes, por un pensamiento y creatividad más desarrollado.

La escuela debe enseñar, no lo que está al alcance de los niños y jóvenes, sino ir más allá, que comprenda con sus propias herramientas, por tanto el maestro debe ser mediador de la cultura, ayudar al estudiante a alcanzar lo que por sí mismo no puede hacer. Esto concibe que el docente coloca cada vez, retos más difíciles al estudiante, pero no lo desmotiva sino que también aprende a tomar decisiones y actúe como persona autónoma con principios propios que asuman responsabilidades.

Czerniak y Chiarelott (1990) señalan como rasgo importante del maestro la tendencia a tomar como una responsabilidad personal el aprendizaje de sus estudiantes. Gracias a esta característica el maestro al comprobar deficiencias en el aprendizaje de los estudiantes no les atribuyen la falta a ellos, sino a sus métodos inapropiados de enseñanza. Se preocupan de sus estudiantes que tienen mayor dificultad de aprendizaje. Poggeler (1994) agrega un rasgo más del maestro la gran capacidad de estos para hacer su materia entretenida e interesante. Este autor resalta que el maestro no puede limitarse solamente a informar, y transmitir un conocimiento ya elaborado su deber esta también en motivar para que el estudiante logre un aprendizaje significativo.

Un docente debe amar su profesión, esto determina hacer las cosas con mayor calidad y calidez. Recordemos al docente que se tomó el tiempo de escuchar, sentir y brindar afecto, nunca se borrará de la memoria de sus estudiantes. El docente organizado, metódico, creativo y feliz brindará a sus estudiantes no solo recursos motivantes y útiles, sino que será un referente de estabilidad, el docente que trabaja con organización y transparencia no obstaculiza su evaluación en cualquier momento, porque trabaja con compromiso hacia él y sus estudiantes.

Olivares (1993) recalca la creatividad del profesor. El profesor al usar técnicas creativas permite la exploración, fomenta la curiosidad, y estimula el conocimiento.

Tomemos en cuenta que no solo los maestros son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes influyen también otros factores tales como desempeño de los directivos, característicos de los estudiantes, el contexto, la familia, medios de comunicación entre otros.

Los directivos de instituciones educativas deben considerar a los docentes como uno de los recursos más valioso de la organización e invertir en ellos, proporcionándoles capacitaciones continuas u oportunidades para mejorar sus habilidades, destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño de su función docente, puesto que la falta de personal capacitado se constituye en una preocupación para las instituciones u organizaciones siendo esta una debilidad que debe ser superada como muestra de una institución de calidad que selecciona y conserva su personal para sacar adelante la obra educativa y obtener excelentes resultados.

Hoy en día necesitamos de docentes convencidos de su vocación, con un verdadero espíritu de servicio, exigente, estricto, consecuente con las normas institucionales, logrando con ello la formación de hábitos y actitudes de estudio además de un clima de orden trabajo y respeto, que se demuestren a sí mismos y a la sociedad que son capaces de ser generadores de cambios y contribuyan desde su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

2.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Los cambios sociales y económicos experimentados por el mundo, han insertado en el sistema educativo en los aspectos de la formación, el desempeño profesional y la adquisición de competencias básicas y genéricas, para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos, promoviendo con prioridad, una visión formativa de eficiencia, eficacia y calidad, que respete la diversidad, tanto de alumnos como de docentes, para que partiendo de ella encausar la preparación y el fortalecimiento del conocimiento de los estudiantes de la escuela básica en nuestro país, que enfrenta el reto de promover una educación basada en el desarrollo de competencias para la solución de conflictos cotidianos y aquellos propios del desempeño laboral, situaciones formativas, en las que la calidad ha de ser el requerimiento fundamental durante el desarrollo de los procesos pedagógicos.

Resulta imprescindible pensar en profesionalizar a los docentes, desde la urgente necesidad de educar en la vida para la vida, con el propósito de reflejar el dinamismo social y cultural (Imbernón en García, 2001) de la escuela básica en nuestro país.

La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral.

La profesionalización de la enseñanza se la puede describir con los siguientes aspectos:

- Pensar rigurosamente: Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar resolver problemas y tomar decisiones.
- Comunicarse efectivamente: Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- Razonar numéricamente: Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática: Utilizando las Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural: a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural: Investigando sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- Actuar como ciudadano responsable: rigiéndose por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios

de respeto a las personas y al medio ambiente, reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo social y cultural, la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

2.2.2.7. Capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo formativo.

La formación y preparación del docente es una tarea ineludible en todos los ámbitos y niveles de la enseñanza; conseguir profesores altamente capacitados y responsables es algo apremiante. Se reclama cada vez con más ahínco que los profesores conozcan profundamente la materia que enseñan, que posean la habilidad necesaria para comunicar de una manera efectiva el conocimiento que es básico para el estudiante, que sean capaces de proporcionar los medios pertinentes para desarrollar en sus estudiantes un pensamiento avanzado y que se disponga de las competencias que se requiere para crear en ellos habilidades para la resolución de problemas.

Todo ello requiere altos niveles de preparación para conseguir profesores eficaces y eficientes a este respecto Wheatley (2005) ha explorado los usos de la investigación sobre la eficacia de los profesores proponiendo una nueva definición de las creencias en la eficacia del profesor y delineando nuevas direcciones de la investigación y Hamzah (2008) han presentado un modelo de pensamiento del profesor excelente y demostrado que son las expectativas del profesor las que contribuyen en mayor grado a la consecución de la experiencia .

Pero además se exige un continuo crecimiento profesional al que hay que prestar una esmerada atención, un crecimiento que se ha de presentar en la etapa de inducción a la práctica. Un desarrollo profesional que implique un aprendizaje activo, e integrado en la vida diaria de la clase y de la institución educativa, un desarrollo profesional en fin fundamentado en la participación colectiva en actividades formativas y facilitador por tanto de la comunicación entre profesores.

Debemos crear en los docentes una cultura de crecimiento, continuando un aprendizaje a lo largo de toda la vida y puedan responder a nuevos desafíos y responsabilidades entre ellas:

- Propiciar el aprendizaje organizacional, es decir, aquel que permita que la escuela alcance un alto desempeño y una mejora continua a través del desarrollo del personal. El objetivo es garantizar un ambiente y condiciones apropiadas para el

aprendizaje colectivo y el uso adecuado de la información de los procesos de seguimiento y evaluación a fin de mejorar el currículo y la educación.

- Dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes.
- Centrar el liderazgo en la gestión del aprendizaje, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que forme una cultura y comunidad de aprendizaje.
- Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo, a fin de que, a partir de un aprendizaje colaborativo entre los directivos del mismo circuito educativo, se promueva la mejora del aprendizaje de los estudiantes de cada institución del circuito.
- Promover la mejora permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional, usando como meta los diversos estándares educativos del Ministerio de Educación.
- Incorporar, de forma habitual, la rendición de cuentas dirigida a docentes, estudiantes, familias y comunidad, y así promover una participación y diálogo fluido entre todos los actores, de cara al mejoramiento permanente de la calidad educativa de la institución.

2.2.2.8 Las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, en los procesos formativos.

Una de las principales oportunidades a las que se enfrentan los educadores es la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y su impacto en la vida cotidiana.

Segura M. (2007) menciona :

Aunque la implantación de la sociedad de la información es todavía baja en la institución escolar, se perfila un nuevo panorama educativo que, de manera esquemática, se caracteriza por:

- La necesidad de una actualización permanente de los conocimientos, habilidades y criterios
- La mayor relevancia del dominio de los procesos y estrategias cognitivas y metacognitivas sobre el de los contenidos.
- El reconocimiento de un nuevo concepto de alfabetización, que se amplía a nuevos campos como el de la comunicación mediada, el multimedia en red, las nuevas pantallas, en suma. La alfabetización se reconoce ahora como un concepto complejo.

- La opción de generar entornos virtuales de aprendizaje basados en las tecnologías de la información y la comunicación, superando las barreras espaciotemporales y facilitando, además de los métodos de aprendizaje individual, el aprendizaje colaborativo.

Estas nuevas tecnologías (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente, los maestros se ven obligados a familiarizarse con las nuevas tecnologías, aprender que recursos existen y donde buscarlos como integrar esos recursos dentro de sus aulas de clase. Las Tic son un interesante recurso tecnológico de apoyo a la enseñanza que contribuye en forma significativa al mejoramiento de su calidad y efectividad al momento de impartir sus clases, incorporar las TIC en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar las TIC con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo. Esto exige adquirir un conjunto diferente de competencias para manejar la clase.

La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. El desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo. Una formación profesional de docentes coordinada podría proporcionar las competencias necesarias para utilizar metodologías y TIC más sofisticadas mediante cambios en el currículo que hagan hincapié en la profundización de la comprensión de conocimientos y en su aplicación tanto a problemas del mundo real, como a la pedagogía, en la que el docente actúa como guía y administrador del ambiente de aprendizaje.

Segura (2007) Para enfrentarse a esta sociedad el alumno ya no tiene que ser fundamentalmente un acumulador o reproductor de conocimientos sino que, sobre todo, debe llegar a ser un usuario inteligente y crítico de la información, para lo que precisa aprender a buscar, obtener, procesar y comunicar información y convertirla en conocimiento; ser consciente de sus capacidades intelectuales, emocionales o físicas; y disponer también del sentimiento de su competencia personal, es decir, debe valerse de sus habilidades para iniciarse en el aprendizaje y continuar aprendiendo de manera cada vez más eficaz y autónoma, de acuerdo con sus necesidades y objetivos.

La incorporación de estas tecnologías a la educación es un hecho inminente para el que hay que estar preparados, en poco tiempo existen grandes cambios tecnológicos y no debemos desempeñar el papel de meros espectadores en el campo educativo o quedarnos al margen de ellos, las nuevas tecnologías son oportunidades importantes para mejorar la educación

de nuestros estudiantes, el funcionamiento de los centros educativos y el desempeño de la profesión docente.

2.2.3. Análisis de la tarea educativa.

2.2.3.1 La función del gestor educativo.

Según Mc. Cune (1998) en el nuevo ambiente internacional y nacional ya no está de moda que el gestor educativo ser el dictador de la organización, listo para dar órdenes, aduce que el gerente de hoy tiene que ser un negociador diestro para poder trabajar con profesionales y personal muy diferentes distribuidos en departamentos con funciones o responsabilidades distintas. Por consiguiente el gerente educativo actual debe ser aceptado por sus colaboradores, debe ser capaz de lidiar con la rapidez de los cambios que se suscitan.

Una persona elegida, designada o constituida en autoridad debe para el desempeño de su cargo reunir muchísimas cualidades, ellas de las que considero imprescindibles: debe ser una persona abierta al dialogo con capacidad para saber interactuar, interrelacionarse, ello implica desarrollar habilidades comunicativas que permitan que la comunicación escolar sea mutua entre maestros, estudiantes, padres de familia, y otros miembros de la comunidad, implementando normas para saber escuchar, participar, respetar y ponerse en el punto de vista del otro para poder aprender de los demás.

Crea un ambiente laboral donde cada trabajador se siente que tiene poder para tomar algunas decisiones clave que hacen a su puesto de trabajo, sin tener la necesidad o la dependencia de consultar sus movimientos todo el tiempo con el directivo. Propicia de un ambiente de trabajo que permite a cada persona trabajar según sus máximas capacidades. El trabajo se realiza en forma fluida y lo que importan son los resultados, además Influye, guía, dirige y motiva a los demás para trabajar en forma entusiasta, por un objetivo común, manteniendo en la medida de lo posible un estilo de liderazgo no autoritario, ya que el miedo al directivo impide que los docentes tomen sus propias decisiones.

Una de las preocupaciones principales del directivo, debe ser la formación de su personal docente como medio de formación, de crecimiento personal e institucional con el fin de mejorar su desempeño y el trabajo en equipo, por ello gestiona formas para conseguir capacitaciones, no sin antes hacer un diagnóstico de necesidades formativas que se requieren fortalecer.

No existe un concepto estático de formación ni de educación; porque educar es transmitir una escala de valores, es insertar un hombre en una sociedad real y concreta y todo ello mediante una pedagogía adaptada a cada circunstancia e incluso a cada persona, en el mejor de los casos (Luis, 2003)

Quienes ejerce cargos administrativos debe tomar decisiones acertadas, siendo, el proceso de toma de decisión una de las mayores responsabilidades, antes de tomar una decisión deberemos calcular cual será el resultado de escoger dicha alternativa en función de las consecuencias previsibles para cada alternativa se tomará la decisión de ellas depende el éxito o el fracaso de lo planificado. Todos en el transcurso de nuestra vida tomamos decisiones y tratamos de que sean lo más acertadas posibles ya que repercuten en nuestra vida personal, familiar, laboral.

A nivel personal debe ser humilde y reconocer errores que pueden suscitarse en el desempeño de su cargo. Es la persona que inspira respeto, porque ha sabido respetar antes a todos sin excepción.

Gimeno (1995) reúne en siete facetas básicas la función del director en la siguiente forma:

- Funciones pedagógica de asesoramiento
- Funciones de coordinación
- Facilitación de clima social
- Funciones de control
- Funciones de difusión de la información
- Funciones de gestión
- Función de representación

Como vemos es una actividad intensa la que tienen que desarrollar los directivos pues son variadas las funciones a realizar puesto que es el responsable principal del funcionamiento y del rendimiento del establecimiento educativo y para ello se necesita de una formación permanente para estar capacitados y enfrentar los nuevos retos que se están presentando a nivel educativo. Fullan (2002) afirma que la mejora escolar es un fenómeno organizativo y que el director es la clave para el éxito o el fracaso.

El gestor educativo de calidad será el que contribuye a alcanzar metas u objetivos trazados tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes y docentes, que al igual que el docente el directivo también tiene impacto en la formación de sus estudiantes, es decir preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad

democrática, para futuros estudios y para el emprendimiento, adicionalmente el directivo no es el único que tiene impacto sobre la formación de los de los estudiantes, otros factores tales como el .contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de los recursos, y el desempeño de los docentes , también tienen su grado de influencia, sin embargo se ha medido el impacto del directivo mediante pruebas arrojando como resultados que el impacto de los directivos es el segundo factor más importante después de la influencia del docente este impacto es mayor especialmente en escuelas que atraviesan circunstancias difíciles.

Las instituciones educativas sienten la necesidad de contar con directivos con un alto grado de liderazgo que sea capaz de lograr armonía, coordinación y estabilidad en las relaciones y acciones de los elementos que integran la comunidad educativa, propiciando el interés y la cooperación del personal a su cargo hacia los propósitos educativos de la institución. El liderazgo debe ser firme y con un sentido claro.

2.2.3.2. La función del docente.

La actividad docente es mucho más compleja que cualquier actividad, porque enseñar no es tarea fácil requiere de personas preparadas con una formación sólida para que su labor sea eficiente y eficaz. El punto de partida es que el profesor tenga verdadera vocación docente, que le guste lo que hace, que se dé cuenta de la importancia de su trabajo y que disfrute haciéndolo, ya que de no ser así podríamos contar con un profesorado que sabe pedagogía, que sabe enseñar, pero que no está capacitado para educar.

El aporte de Mackean (1989) caracteriza al profesor efectivo como con vitalidad y la capacidad de transmitir un contagioso entusiasmo por su materia. Esto contribuirá a que los estudiantes trabajen con dinamismo logren mejores aprendizajes porque son contagiados de una pasión innata que se refleja en el convencimiento de lo que dice, vive y enseña. Por tanto un profesor con vocación da prioridad a los aspectos formativos en su tarea educativa y no se conforma solamente con entregar un conocimiento frío sino que vela por la formación integral de sus educandos.

La docencia va más allá del mero enseñar y las aptitudes que requiere difieren mucho de las que han de desplegarse en muchos otros campos de la actividad humana el maestro logra sus objetivos, mediante el empleo de habilidades muy especializadas que no son fáciles de adquirir. Se invierte mucho estudio, practica y esfuerzo para alcanzar la calidad que emplean cada día eficientes maestros.

La labor del docente es sumamente fatigosa más aun en estos últimos años se ha vuelto más difícil todavía por los continuos cambios que ha realizado el sistema educativo ecuatoriano, como educadores los docentes deben poseer y dominar los conocimientos que enseña puesto que ellos le proporcionan la base de una enseñanza sólida que le será al estudiante útil para la vida. Ello exige la capacitación continua venciendo obstáculos que impiden su realización sean estos de tiempo, económicos, por falta de información etc., también demanda de tiempo para dedicarse a la investigación y planificación de sus temas de clase.

Un buen docente coadyuva a la integración entre compañeros, y su trabajo lo realiza en equipo utilizando estrategias, procedimientos, y metodologías, con miras a alcanzar un mismo objetivo. Sin integración, las personas trabajan con esfuerzos aislados y demoran, con un trabajo en equipo lograremos más a través del esfuerzo planeado, unido, coordinado y armonioso, fomenta la convivencia armónica promueve la resolución pacífica de los conflictos.

Además la docencia es una profesión de grandes responsabilidades para con el individuo y la sociedad porque se influye en el estudiante ayudándolo a formar y fortalecer su personalidad por tanto el educador debe aspirar a ofrecer, junto a la buena labor docente, un estilo de vida coherente, que pueda ser un modelo válido para sus estudiantes.

La tarea educativa es una misión de suma trascendencia porque paulatinamente aporta de una manera valiosísima en la construcción de seres a nosotros confiados por la sociedad, a la cual no debemos defraudar, ni defraudarnos a nosotros mismos sino aportar con todo nuestro ser y hacer para alcanzar los ideales y no conformarnos con la mediocridad que mina el proceso de aprendizaje obstaculizando su desarrollo, capacitándonos a diario porque nadie da lo que no tiene.

Las instituciones educativas ecuatorianas enfrentarán el desafío de responder de una manera innovadora, eficaz y eficiente a los requerimientos del gobierno nacional que exige la calidad y calidez educativa desde una perspectiva del cambio, mejoramiento y fortalecimiento de la práctica docente, ello demanda de parte de los maestros y maestras una permanente innovación, actualización y profesionalización como respuesta a los resultados que la sociedad espera considerando que el docente es el responsable de su desempeño, de su propia evaluación, y del crecimiento institucional, a lo expuesto:

Rugarcia (1994) Nos dice que, no cambia nada en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; pues son ellos quienes en definitiva orientan las acciones a tomar en el proceso de enseñanza – aprendizaje, aunque con ello no se pretende decir que son los únicos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser suscitado, controlado y terminado por ellos. (p. 18).

El esfuerzo del docente resulta vital para el funcionamiento y la buena marcha del centro educativo; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, su tiempo la organización marchará; en caso contrario, se detendrá y no se habrán logrado los objetivos institucionales.

2.2.3.3. La función del entorno familiar.

La familia es patrimonio de la humanidad, porque a través de ella, de acuerdo con el designio de Dios, se debe prolongar la presencia del hombre sobre la tierra, es una comunidad de personas, la célula social más pequeña y, como tal, es una institución fundamental para la vida de toda sociedad. Juan Pablo II (1997).

La familia tiene la misión de ser la primera educadora de sus hijos, es el espacio donde debe reinar el amor, la comprensión, la tolerancia, es el lugar donde se crean y se construyen los vínculos de afecto y respeto mutuo de sus miembros. Estos vínculos inciden para que nos desarrollemos e incluso den un sentido positivo a la vida.

Si reconocemos a la familia como la instancia educativa primaria, reconoceremos también que velar por la familia es velar por nuestra propia plenitud como personas.

En los momentos actuales se han generalizado una serie de instituciones que han suplido muchas tareas que como familia le corresponde la cual ya no esta capacitada para cumplirla. Así la educación ha pasado a manos de instituciones escolares, que satisfacen necesidades que la familia ya no logra.

La familia, la escuela y la comunidad son instituciones que directamente se ocupan del proceso educativo. La escuela se encarga de los procesos más colectivos, mientras que la familia presta una atención individual. Así mismo no puede desestimarse la gran fuerza que están teniendo los medios de comunicación en el proceso educativo los cuales informan e influyen potencialmente en la formación de niños y jóvenes. Otra diferencia a la que se refiere Velázquez y Locertales, (1987), es que la familia satisface predominantemente las

necesidades emocionales de los niños, el núcleo familiar le sirve como punto de referencia, donde establece sus relaciones más íntimas.

En cambio la escuela satisface necesidades intelectuales, pues se espera que el profesor no solo acepte a los niños y respete su emocionalidad, sino que también logre enseñar, de manera que propicie el aprendizaje en sus estudiantes.

La familia se enfrenta hoy en día a una serie de problemas, características de nuestro tiempo que ponen en peligro su identidad y su misión, pobreza, violencia intra y extra familiar, migración, familias desarticuladas a causa de divorcios, los padres de familia se quejan del difícil comportamiento de sus hijos, y los hijos de lo complicado que es comunicarse y ser comprendidos por sus padres.

Esta problemática familiar repercute en el proceso educativo, caemos en la cuenta de que los padres descuidan su rol dejando todo el peso y la responsabilidad a la institución educativa la misma que tiene que contribuir a educar a los padres para que ellos a su vez, sepan educar a sus hijos. Como escuela complementamos la tarea formativa, pero en ningún caso sustituirá a los padres que son los responsables directos de la educación de sus hijos.

Una de las estrategias para mejorar esta realidad latente de nuestros centros educativos es el organizar y ejecutar talleres, convivencias y escuela para padres destinados a concienciar la importancia del acompañamiento de los padres en el proceso de enseñanza - aprendizaje de sus hijos. A sí mismo invitarles a participar en actividades organizadas por la escuela e incluirlos dentro de su labor propiciando su colaboración y la búsqueda de objetivos compartidos y un trabajo conjunto en beneficio de los aprendizajes de sus hijos.

La colaboración y el apoyo mutuo entre la familia y la institución educativa son imprescindibles para el logro de la excelencia de la educación integral y en el desarrollo armónico de la personalidad.

No se puede dejar pasar por alto lo valioso y significativo que representa para los hijos el ejemplo de los padres, bien es cierto todos queremos dejar un buen legado a las futuras generaciones, pero lo mejor que podemos darles es nuestro ejemplo, no podemos olvidar que una imagen vale más que mil palabras. Nuestros niños y jóvenes necesitan el ejemplo de personas con voluntad, es decir, con la fortaleza necesaria para lograr aquello que consideran bueno y valioso, y conseguir así una mayor libertad, porque son capaces de alcanzar las metas que se proponen mediante un trabajo esforzado y prolongado en el tiempo.

2.2.3.4. La función del estudiante.

El movimiento pedagógico conocido como escuela nueva revolucionó la metodología para la enseñanza aprendizaje – el docente tradicionalmente expositor y poseedor del conocimiento se transformó en moderador del trabajo activo de los estudiantes, el alumno callado, repetidor, obediente de lo que el profesor indicaba tomo el papel central del proceso educativo, asumiendo tareas como investigar, experimentar, exponer, debatir etc.

La obligación de las instituciones educativas es proporcionar a los estudiantes los medios necesarios, cuantitativa y cualitativamente, para que puedan competir satisfactoriamente en un mundo globalizado y tecnificado, La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

En este sentido una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que la persona necesita para desarrollarse como ser intelectual, afectiva, moral y físicamente, y para desempeñarse en los diversos ámbitos de la sociedad.

Por consiguiente el estudiante es considerado como una persona que tiene talentos, capacidades naturales y adquiridas que son valiosas para su desarrollo educativo, por lo tanto, el proceso de enseñanza – aprendizaje consiste en el desarrollo de habilidades cognitivas, socio afectiva, valórica y con el desarrollo de la personalidad, que permitan que éstos tengan una vida académica y personal de acuerdo a los principios de la unidad educativa.

Por su parte el educador es el llamado a crear las condiciones de trabajo que permitan al estudiante desarrollar sus aptitudes, valiéndose de transformaciones que deben ser esenciales en la institución educativa, en los métodos y técnicas pedagógicas, creando un clima laboral de armonía, mejorando en su desarrollo profesional y otros insumos que son fundamentales para el éxito de la tarea de enseñanza aprendizaje. Con un compromiso ético donde el docente se compromete en la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del buen vivir.

Marcelo (2001) expone que:

Los alumnos deben darse cuenta de que son sujetos capacitados para aprender por sí mismos – también con otros y de otros-, y por tanto para trabajar en equipo, resolver problemas y situaciones

conflictivas, aplicar el conocimiento en contextos variados, así como para localizar recursos. El profesor actuará como guía y facilitador del proceso, pero no como quien le resuelve los problemas (p. 18)

El estudiante debe ser consciente de sus deberes y obligaciones y tener sentido de responsabilidad y autonomía haber desarrollado un alto nivel de toma de conciencia sobre los propios procesos de aprendizaje, tener conocimientos significativos y tener la capacidad de construir nuevos saberes. Pero ¿los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje? Lamentablemente en nuestro sistema educativo todavía hay rezagos de una enseñanza tradicional opacando así el verdadero rol del estudiante como protagonista de su propio aprendizaje.

Una educación de calidad está asociada a los resultados educativos del estudiante, manifestado en aprendizajes relevantes y significativos, en un crecimiento personal y social, en cambio de actitudes, en la adquisición de destrezas e identificación de valores que lo convierten en un ciudadano útil y solidario.

Otras funciones específicas del estudiante están estipuladas en la LOIE las mismas que deben ser cumplidas con responsabilidad por los estudiantes.

2.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

La educación es cuestión del corazón: el educador podría utilizar los mejores métodos, poseer una fina habilidad comunicativa y conocer a fondo las dinámicas de la madurez humana, pero si no tiene un corazón educativo, su esfuerzo, será vano (Luis, 2003)

En la actualidad está ampliamente aceptado que el éxito del proceso de enseñanza – aprendizaje depende en gran medida de la calidad de los docentes que lo tiene bajo su responsabilidad y esa calidad, a su vez está en función de la formación que estos reciben no únicamente la formación inicial teórica – práctica que se recibe en las aulas universitarias sino en todo el proceso posterior de su desarrollo profesional continuado en el crecimiento profesional que se debe producir a lo largo de su carrera docente.

Muchos estudiantes se enfrentan actualmente y cada vez en mayor cantidad a situaciones desafiantes provocadas por variadas disfunciones familiares, por una cultura más compleja, provocativa y desde luego más ambigua en relación con aspectos éticos y morales.

El maestro tiene hoy en día una tarea más difícil porque necesita sin duda conectar con ellos si pretende que su tarea coseche los frutos esperados y claro esta reclamados por la sociedad. Y cuanto más compleja con mayor vigor demanda una enseñanza de calidad proveedora de los medios intelectuales, morales y afectivos que permitan al estudiante no

solo desenvolverse en el medio social que ha de vivir sino también conseguir y con el tiempo disfrutar de una vida digna.

La educación debe facilitar y promover la práctica de los valores. Primero la educación en la familia, luego la educación escolar, y todas las instituciones e instancias donde se realiza la persona y se desarrolla la sociedad." (Antón, 1997)

En el transcurso de estos años el gobierno nacional a través del Ministerio de Educación y los mismos educadores han realizado grandes esfuerzos para mejorar la educación de forma que han ido introduciendo cambios que conduzcan a un progreso continuo tanto en lo que los alumnos aprenden como en lo que son enseñados.

Por otra parte Kruger, (2008), considera que el proceso de enseñanza - aprendizaje es un componente sustancial del ser humano, dado que cada estudiante ha de descubrir su camino y su razón de ser participando activamente en este proceso.

Para alcanzar esta calidad educativa. El gobierno nacional ha normativizado algunos factores para un mejor desempeño y rendimiento docente entre ellos que los maestros trabajen en un solo centro educativo para garantizar su eficacia, capacitaciones vía online como medio de formación sin costo alguno, otorgamiento de cursos y becas en el exterior para el mejoramiento profesional a docentes que han alcanzado un puntaje alto en las pruebas aplicadas, además la posibilidad de realizar pasantías dentro y fuera del país y la posibilidad de convertirse en capacitadores.

En cuanto a los estudiantes ha promovido también la búsqueda de la calidad educativa incentivando a la formación a través de estímulos como becas a los mejores estudiantes, también dentro y fuera del país como también la facilidad de estudiar con créditos educativos.

2.3. Cursos de formación

2.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber, como algo, alguien que fusiona el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.

En el campo educativo el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. Ésta se puede asumir como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar, tener el agrado de hacer bien las cosas y de estar mejorando de manera continua, es por sí mismo, motivo de satisfacción.

Para lograr un buen desempeño necesitamos de una actualización y capacitación continua y el docente debe sentir esa necesidad de formarse cada día, de innovar sus conocimientos, metodología, técnicas de enseñanza.

La capacitación es un proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos, relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Flippo, (1970) explica que la capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto de trabajo.

Por otra parte, (McGhee,1967) subraya que capacitación significa educación especializada. Y según La National Industrial Conference Board de Estados Unidos la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requeridas por la organización.

Hoyler, (1970), considera que la capacitación es una inversión de la empresa que tiene la intención de capacitar el equipo de trabajo para reducir o eliminar las diferencias entre su desempeño presente, los objetivos y logros propuestos. La capacitación esta intrínsecamente unida a la calidad pero. La falta de personal capacitado se constituye en una preocupación más para las instituciones educativas en vista de las exigencias del ministerio de educación que quiere corregir grandes falencias que se han estado presentando en los centros educativos con miras a alcanzar la calidad, calidez y eficiencia educativa.

Por consiguiente ello los directivos de instituciones educativas deben considerar a sus docentes como uno de los recursos más valioso de la organización e invertir en ellos, proporcionándoles capacitaciones continuas u oportunidades para mejorar sus habilidades y destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño de su función docente.

Concluiríamos diciendo que la capacitación es una inversión y no un gasto que no vale la pena.

En medio del cambio el papel del docente que maneja el aspecto pedagógico es muy importante, ya que debe garantizar la profesionalización de los mismos y a la vez preocuparse por su actualización integral, de ésta manera se consolida la figura fundamental en el proceso de la formación y actualización continua de los docentes. Las condiciones para que los profesores puedan aprender de forma cooperativa a reflexionar sobre su quehacer e investigar nuevas estrategias siempre habrá una diversidad de criterios sobre las preferencias de como recibir la capacitación a unos les parecerá mejor presencial para lograr más convicción sobre lo aprendido, otros lo prefieren a distancia debido a muchas circunstancias las que no les permiten acudir de manera presencial en cambio otros de manera semi presencial o vía internet. El docente debe estar consciente que su profesión se transforma constantemente, de acuerdo al avance de la ciencia, tecnología y desarrollo social del entorno en el que vivimos.

2.3.2 Ventajas e inconvenientes.

El camino para desarrollar y mejorar los conocimientos, habilidades, y actitudes de manera eficaz es el perfeccionamiento y la capacitación docente actividad mediante el cual el personal en servicio en el sector educación, intenta incidir en la calidad del desempeño de su rol como docente.

Esto se logra tanto al tener actualizada la formación profesional, mediante la especialización en algún área de la educación, o la preparación para generar o implementar innovaciones educacionales, con el objetivo de mejorar sus conocimientos, sus competencias, y actividades profesionales y de poder asegurar más eficazmente la educación de los niños y jóvenes en edad escolar.

La capacitación docente es la principal alternativa de cambio frente a la problemática actual de la educación, Valle (1983) plantea que la escuela debe constituirse en el centro natural de capacitación de los docente, deberíamos pensar existe o no la preocupación por parte de las autoridades de las instituciones educativas para capacitar a su personal docente, sabiendo que la capacitación así como la formación docente en general debe encaminarse a desarrollar profesores críticos, investigadores, Eleanor Duckworth (1987) considera que el profesor debe hacer que los alumnos construyan por si mismos el conocimiento, asimilando las experiencias de una manera que tengan sentido para ellos.

Entre las ventajas de la capacitación tenemos: mejora el nivel de conocimientos, preparándonos de la mejor manera para el desempeño del cargo encomendado, Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual, crea una mejor imagen y mejora el

clima organizacional, más confianza entre autoridades y docentes, permite el logro de metas personales e individuales.

Dentro de los inconvenientes que se pudieran presentar en la capacitación, son los altos costos de las mismas lo que impide que el docente acceda a estas oportunidades de preparación y mejora de su carrera profesional.

Otro inconveniente es el factor tiempo que hace desistir de la participación en capacitaciones por no contar con el suficiente tiempo.

2.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

La formación de los docentes debe ser uno de los temas de mayor reflexión en el Ecuador. Es un tema de vigencia permanente y que en la actualidad ha cobrado una peculiar importancia dada la situación en la que se encuentra la educación en todas partes y en todos los niveles.

El mejoramiento del trabajo docente, no depende únicamente de los programas de formación y actualización, pero si pueden contribuir a que los profesores reflexionen a cerca del momento que les ha tocado vivir, para así participar de manera más protagónica en la construcción de un porvenir mejor, tarea que reanudara en la construcción de una pedagogía basada en el conocimiento profundo del hombre.

De acuerdo con la séptima política del plan decenal es imperativo impulsar la profesionalización de la docencia en la formación técnico – pedagógica, por un lado y la actualización en las diferentes áreas del saber.

Hoy más que nunca somos los maestros los llamados hacer el motor propulsor del cambio, pero este no será posible si no dejamos a un lado paradigmas que ya no funcionan, si no abrimos nuestras mentes a nuevas realidades, y sobre todo si es que no entendemos que la profesión docente es esencialmente servicio, que se matiza con altísimas dotes de responsabilidad, porque estamos llamados hacer los forjadores de una nueva sociedad.

2.3.4 Importancia en la formación profesional en el ámbito de la docencia.

La Constitución del Ecuador en el art. 23 define a la educación como un derecho irrenunciable de las personas y una responsabilidad ineludible del estado como una de las prioridades de la política pública, por consiguiente ha mejorado y fortalecido la estructura del sistema educativo constituyendo a la escuela ecuatoriana como un espacio para la reflexión y la educación de calidad. Guarda pertinencia para lograr niveles educativos de

calidad suficientes para apoyar, sostener e impulsar el crecimiento y desarrollo que requiere nuestra educación y cada uno de sus actores.

Al estado le corresponde garantizar, la organización el sostenimiento el monitoreo de un sistema nacional de calidad que permita a todas las personas acceder al conocimiento, desarrollar un pensamiento crítico y tener habilidades y destrezas para aportar a la creación, la producción, la sana convivencia intercultural y la competitividad.

A las personas nos compete aprovechar todos los espacios formales e informales que ofrecen el estado y la sociedad para desarrollar capacidades físicas o intelectuales y hacernos capaces para enfrentar positivamente al medio donde nos desenvolvemos. Necesitamos reconocer el aporte de la educación en el desarrollo integral y la utilidad durante toda la vida, en el trabajo, los vínculos familiares y sociales la relación con la naturaleza y el medio ambiente, la creación artística y cultural y el ejercicio ciudadano.

Todos debemos trabajar conjuntamente en pos de construir una realidad posible, primero porque la educación es un derecho y segundo porque es una responsabilidad individual y colectiva, entre todos y desde el espacio de cada uno contribuiremos al desarrollo de nuestro país.

CAPITULO II
METODOLOGIA

2.1 Contexto

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil, la institución es de carácter Particular Religioso, regentado por las Hermanas Oblatas de los Corazones Santísimos de Jesús y de María. Fundado el 29 de octubre de 1950, cuenta con 670 estudiantes. Oferta los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato. Su visión es liderar el campo educacional, formando a la niñez y juventud de manera sólida y eficaz en aspectos espirituales, morales, académicos, tecnológicos, culturales, deportivos y sociales, para que sean capaces de enfrentar los desafíos de una sociedad globalizada.

Esta Institución educativa tiene como misión brindar una formación integral, conjugados con una firme orientación católica que les permita ser solidarios al servicio de la sociedad, es una institución comprometida a una educación de calidad, que difunde el mensaje de Cristo, basados en la Espiritualidad Oblata, siguiendo el modelo y la mística del Venerable Padre Julio María Matovelle patrono de la Institución, el personal docente y las autoridades están conscientes de la realidad social y las exigencias que tiene la educación actual; por ello forman niños y jóvenes emprendedores, competitivos, proactivos con criterio reflexivo, espíritu de colaboración, altamente calificados y preparados para aportar positivamente al desarrollo del país, considerando los valores del buen vivir.

Tabla N° 1
Pregunta 1.3. Tipo de Institución donde labora

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Fiscal | | |
| Particular | 18 | 100 |
| Fiscomisional | | |
| Municipal | | |
| No contesta | | |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La Unidad Educativa Julio María Matovelle ofrece una formación científica, humanística, técnica, y práctica, impulsando la creatividad y la adopción de nuevas tecnologías, es una Institución de carácter particular con financiamiento propio, sin fines de lucro, cuya visión fue creada en el sector privado. En nuestro medio existen diferentes tipos de Instituciones como menciona el Art. 61 de la Ministerio de Educación (2012) “Los tipos de instituciones se clasifican en públicas, municipales, fisco misionales y particulares” Las instituciones

educativas cumplen una función social y se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación”

La Educación es un derecho de todos y los Padres de Familia pueden escoger el tipo de Institución a la que desean acceder para la formación académica de sus hijos. Corroborando en la encuesta aplicada que el 100% del personal docente responde que labora en una Institución particular, por consiguiente no cuentan con personal con nombramiento ni contrato fiscal.

Tabla N° 2
Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Bachillerato en Ciencias | 0 | 0 |
| Bachillerato Técnico | 18 | 18 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

En el Art 28 Contemplado en el Reglamento de la LOEI (Ministerio de Educación, 2012), menciona que el nivel de bachillerato, se ofrece preferentemente a los estudiantes de quince a diecisiete años, tras la aprobación de este nivel se obtiene el título de bachiller.

En la Institución se ofertan dos especialidades de Bachillerato Técnico como son Comercialización y Ventas y Aplicaciones Informáticas, en la encuesta aplicada el 100% responde que conocen las especialidades que oferta el Colegio, lo que es positivo pues los docentes conocen en qué ámbito se desarrollan sus capacidades de enseñanza aprendizaje, beneficiando la formación de jóvenes proactivos, emprendedores capaces de afrontar los retos de una sociedad actual.

Tabla N° 3

Pregunta 1.4.1 Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Comercialización y ventas | 18 | 100 |
| Comercio exterior | | |
| Contabilidad | | |
| Administración de sistemas | | |
| Restaurant y Bar | | |
| Agencia de Viajes | | |
| Cocina | | |
| Informática y comercialización turística | | |
| Aplicaciones Informáticas | 18 | 100 |
| Organización y gestión de la secretaria | | |
| TOTAL | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

En un estudio de mercado realizado en el sector en años anteriores obtuvieron como resultado la necesidad de crear dos especialidades nuevas en la Institución que vayan acorde a las exigencias del mercado actual, siendo estas Comercialización y Ventas y Aplicaciones Informáticas.

El personal docente que labora en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, tienen bien definido los dos tipos de bachillerato técnico que oferta la institución, comprobando que todo el personal conoce la oferta educativa. Es importante que cada miembro de una institución tenga bien claro los parámetros de bachillerato técnico que ofrece para que puedan cumplir su rol de docentes y se obtenga los resultados esperados entregando bachilleres capaces de desempeñarse en el campo ocupacional.

3.2. Participantes

Los participantes en este trabajo investigativo son:

- Docentes que conforma el bachillerato técnico (Dieciocho)
- Autoridades de la Institución
- Tutora de tesis

A continuación se presentan algunas tablas que describen información acerca de los docentes encuestados como: edad, sexo, estado civil, cargos que desempeñan, tipos de relación laboral dándonos a conocer datos que ayudarán a comprender mejor acerca de los docentes que laboran en la institución.

Tabla N° 4
Pregunta 2.1. Sexo

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Masculino | 8 | 44 |
| Femenino | 10 | 56 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

El cuerpo docente investigado está compuesto por 18 participantes, de los cuales 8 son sexo masculino y 10 sexo femenino dando un porcentaje del 44% y 56% respectivamente; cabe recalcar que la LOEI hace énfasis en la oportunidades e igualdades que deben tener los hombres y mujeres en el proceso formativo de docentes y de la misma manera hace hincapié que para el campo ocupacional, pueden ingresar mediante concurso de mérito y oposición lo que demuestra la universalización participativa tanto del hombre como de la mujer.

Se ha venido discutiendo reiteradamente a lo largo del tiempo sobre todo la participación de la mujer docente en el proceso educativo lo cual en la institución investigada muestra que la aportación femenina es mayoritaria dejando de lado concepciones antiguas de la participación femenina en el ámbito laboral.

Tabla N° 5
Pregunta 2.2. Estado Civil

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Soltero | 5 | 28 |
| Casado | 13 | 72 |
| Divorciado | 0 | 0 |
| Viudo | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

El concepto de estado civil existe desde el momento en que el ser humano crea la institución del matrimonio, pero el mismo se vincula específicamente con el alcance que tiene el Estado como institución política para organizar y regir el establecimiento de vínculos de este tipo, según el Diccionario Electrónico ABC (Steel, 1990) al respecto añade que es la capacidad para ejercer ciertos derechos y contraer obligaciones sean estas de orden familiar o jurídica.

En la institución existe el 72% de los encuestados forman parte de un estado civil casado sin restar importancia a un grupo minoritario de solteros que ocupa el 5%. Es importante recalcar que al ser una institución religiosa y con la finalidad de que los estudiantes miren en su maestro al modelo de formador, los docentes de una manera más comprometida realizan su trabajo de tal forma que puedan sembrar en los estudiantes valores que cimenten una buena relación familiar, escolar de manera que tanto los docentes como estudiantes puedan tener una convivencia más armónica; de esta forma se puede deducir que la experiencia de ser padres ayuda a una mejor formación de los educandos y en esta institución el porcentaje de casados es alto lo que ayuda a mejorar las relaciones con los miembros de la comunidad.

Tabla N° 6

Pregunta 2.3. Edad

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| 1. De 20 - 30 años | 5 | 28 |
| 2. De 31 - 40 años | 9 | 50 |
| 3. De 41 - 50 años | 2 | 11 |
| 4. De 51 - 60 años | 1 | 5.5 |
| 5. De 61 - 70 años | 0 | 0 |
| 6. más de 71 años | 0 | 0 |
| 7. No contesta | 1 | 5.5 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Se considera la edad de los docentes como un factor con mucha relevancia en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes, se debe tener en cuenta que según la edad se esta mejor física y psíquicamente para enseñar. Siendo lo mas importante el deseo de trabajar con verdadera vocación de maestro.

Con referencia a la edad los resultados que arrojan es que el 50% comprende de 31 a 40 años, el 28% comprende de 20 a 30 años, el 11% comprende de 41 a 50 años y el 5, 5 %

comprende de 51 a 60 años; es decir el promedio de docente es relativamente joven, sin embargo, vale hacer una relación en cuanto a la edad de los docentes prevalece la edad adulta lo que es bueno ya que los docentes de edad joven pueden seguir modelos de enseñanza de los docentes con mayor experiencia y los docentes jóvenes pueden transmitir mayor dinamismo, motivación, e innovación que es importante dentro de una Institución, influyendo en el rendimiento académico de los estudiantes y al mismo tiempo responde a las expectativas de un mundo globalizado en donde la juventud y la experiencia son importantes para el mejor desempeño de una Institución y alcanzar la calidad educativa esperada.

Tabla N° 7
Pregunta 2.4. Cargo que desempeña

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Docente | 12 | 67 |
| Técnico docente | 6 | 33 |
| Docente con funciones administrativas | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Dentro de los cargos que se desempeñan en la institución el 67% son docentes, es decir, cumplen funciones específicas asignadas por la respectiva autoridad del establecimiento de acuerdo a su nivel académico y la carga horaria; mientras que el 33% son técnicos docentes, que cumplen funciones eminentemente técnicas.

Cabe recalcar, que el nuevo bachillerato general unificado, hace énfasis, en el bachillerato eminentemente técnico para lo cual exige, una formación profesional sumamente rigurosa con altos estándares de calidad para que el desempeño de los futuros profesionales sea garantizado en todas sus formas y múltiples manifestaciones.

Tabla N° 8
Pregunta 2.5. Tipo de relación laboral

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Contratación indefinida | 18 | 100 |
| Nombramiento | 0 | 0 |
| Contratación ocasional | 0 | 0 |
| Reemplazo | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 0 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Escrive (1997) manifiesta:

Vemos en el trabajo no sólo uno de los más altos valores humanos, medio imprescindible para el progreso de la sociedad y el ordenamiento cada vez más justo de las relaciones entre los hombres, sino también un signo del amor de Dios a sus criaturas y del amor de los hombres entre sí y a Dios: un medio de perfección, un camino de santidad.

Según los resultados obtenidos se evidencia que los docentes investigados en un 100% tienen una contratación indefinida sujetándose a los preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y demás leyes establecidas que demanda el Código de Trabajo en cuanto a su desempeño profesional, siendo positivo para la institución, ya que representa que los profesores tienen una estabilidad laboral lo que favorece el proceso de enseñanza aprendizaje.

Si el maestro es cambiado cuando apenas ha concluido el período de inducción, aprendizaje de la filosofía institucional, del modelo pedagógico, no habrá tenido tiempo de realizar un trabajo apreciable. Y si la misma situación se repite con varios maestros y en diferentes circunstancias la función docente no será desempeñada a satisfacción y los grandes perjudicados serán los estudiantes. Es así como el docente podrá entender que su contrato de trabajo estará vigente siempre y cuando cumpla con las normas legales, establecidas en el mismo contrato.

El trabajo humano debe ser valorado y reconocido como un medio de subsistencia, y a la vez de servicio a los demás, en el campo educativo los docentes estamos llamados hacer de nuestra misión un apostolado de formación humana, espiritual, intelectual, afectiva así lo manifiesta Santos (2010).

La formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad, sólo es posible lograrlo desde una perspectiva en la que el profesor es, ante todo, una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la educación integral de sus estudiantes.

Tabla N° 9
Pregunta 2.6. Tiempo de dedicación

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| Tiempo completo | 17 | 94 |
| Medio Tiempo | 1 | 6 |
| Por horas | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

El Reglamento de la LOEI en el Capítulo II indica las modalidades de Sistema Nacional de Educación, Art. 24. La educación presencial que se rige por la asistencia regular al establecimiento educativo y que es la exigencia de las ocho horas laborables.

En la Institución investigada el 94 % del cuerpo docente, labora a tiempo completo, lo que garantiza un buen desempeño de lo que es la carrera docente y apenas el 6 %, labora a medio tiempo. Se debe aclarar que los docentes deben cumplir lo que determina el Reglamento de la Ley de Educación intercultural, la Ley, de Educación y la Constitución de la República los mismos que contemplan que el desempeño docente debe darse de manera responsable, para que cumplan con todos los programas de trabajo.

Tabla N° 10

Pregunta N°3.1 Nivel más alto de formación académica

| Nivel más alto de formación académica | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|------------|
| 1. Bachillerato | 2 | 11 |
| 2. Nivel técnico o tecnológico | 4 | 22 |
| 3. Lic. Ing., Econ., Arq. 8 (3Nivel) | 11 | 61 |
| 4. Maestría | 0 | 0 |
| 5. Especialista | 0 | 0 |
| 6. PhD | 0 | 0 |
| 7. Otros | 0 | 0 |
| 8. No contesta | 1 | 0 |
| 9. Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La educación enfrenta el desafío de responder de una manera innovadora a la demanda creciente de formación, esta demanda de aprendizajes es uno de los rasgos que definen la cultura del aprendizaje de las sociedades actuales. Esta capacitación no solo debe

contemplar el acceso a nuevos conocimientos, sino también posibilitar a los docentes la reflexión de sus propias prácticas pedagógicas.

En cuanto al nivel de formación académica de los docentes el 61% tienen título de tercer nivel, el 22% Nivel técnico o tecnológico, el 11% bachillerato. En lo que atañe al nivel formativo, y en lo que hace hincapié el nuevo bachillerato técnico, es que los docentes deben estar preparados para su desempeño profesional, razón por la cual en la Unidad Educativa “Julio María Matovelle” es menester llevar a la práctica cursos de perfeccionamiento y actualización docente y de esta forma mejorar el nivel formativo de los docentes.

2.3 Recursos

2.3.1 Talento humano.

Anteriormente a las personas se las clasificaba como recursos humanos, actualmente se las denomina como talento humano, reflejando el enfoque organizacional en la valoración de las habilidades y competencias que tiene cada uno de los colaboradores y como potenciarlas y aplicarlas (Holguin, 2013)

Es importante reconocer el trabajo que realiza el talento humano, por lo que todos miembros de una institución siempre deben sentirse útiles para el desarrollo exitoso de una Institución.

El talento humano que participó en la presente investigación fue:

- 18 Profesores del bachillerato técnico de la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”.
- Directivos del Centro Educativo.
- Equipo planificador del trabajo de investigación de la UTPL.
- Estudiante de maestría en gerencia y liderazgo educacional de la UTPL.
- Tutora de la tesis - Universidad Técnica Particular de Loja.

2.3.2 Materiales

Los recursos materiales son los bienes tangibles que la Institución puede utilizar para el cumplimiento de sus objetivos, partiendo de esto se consideraron los siguientes recursos materiales:

Cuadro N°2

| RECURSOS MATERIALES | DETALLE |
|-----------------------------------|--|
| Textos | Libros consultados de diferentes autores. |
| Documentos | Oficios y circulares enviados y recibidos. |
| Guías | Proyecto de investigación I y II |
| Cuestionarios | Instrumentos de Investigación |
| Suministros de Oficina utilizados | Copias Lápiz Bolígrafos Marcadores Hojas A4 Carpetas Anillados |
| Revistas | Artículos de revistas consultados para la investigación |
| Equipo de Computo | Impresoras Portátil Netbook |
| Cámara Fotográfica | Digital SONY |

Fuente: Documentos Comerciales no negociables
Elaborado por: Félix, B. (2013)

2.3.3 Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL).
- Unidad Educativa “Julio María Matovelle”
- Biblioteca “Dilia de Calero”

2.3.4 Económicos.

Según Franco (2013) “Los recursos económicos constituyen los gastos financieros que se hacen necesarios para desarrollar el trabajo de investigación” (p 44).

Cuadro N° 3

| RECURSOS ECONÓMICOS | VALOR |
|-----------------------------|----------|
| Transporte | \$ 10,00 |
| Suministros de oficina | \$ 15,00 |
| Fotocopias de cuestionarios | \$ 6,00 |
| TOTAL | \$ 31,00 |

Fuente: Documentos Comerciales no negociables

Elaborado por: Félix, B. (2013)

2.3.5 Diseño y métodos de investigación.

2. 3.6 Diseño de la investigación.

“La Investigación es un procedimiento reflexivo sistemático, controlado y crítico que permite descubrir nuevos hechos o datos, relaciones o leyes en cualquier campo del conocimiento humano” De la Mora (2002)

El diseño de investigación es una parte muy importante por eso el presente trabajo es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación - acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales, de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a su tiempo sujeto y objeto de estudio (Hernández 2006).

Posee las siguientes características:

- Es un estudio Transeccional / transversal puesto que se desarrolló en base a la realidad educativa que vive el nivel de formación media o bachillerato general unificado en cada una de las instituciones educativas donde se desenvuelven los docentes como es el caso de la unidad educativa “Julio María Matovelle”.
- Es exploratorio, debido a que desde un primer momento la universidad planteó como trabajo investigativo el nivel de formación de los docentes del bachillerato.
- Es descriptivo puesto que se detalló lo observado en los datos recolectados que son producto de la aplicación del cuestionario donde se reflejó la falta de procesos en la aplicación de estrategias que se tienen que utilizar en la enseñanza del bachillerato general unificado.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) de Hernández, (2003), que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de sus experiencias y vivencias establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

Métodos de investigación

“Metodología es un cuerpo de conocimientos que describe y analiza los métodos indicando sus limitaciones y recursos, clarificando sus supuestos y consecuencias y considerando sus potenciales para los avances de la investigación” (Miller, 2002)

Como vemos en la definición de metodología es necesario identificar los métodos utilizados en el proceso de investigación para relacionarlos entre sí e identificar las ventajas de la aplicación de los diferentes métodos, procedimientos y técnicas sugeridas que permitieron la demostración de los objetivos planteados.

Una de las técnicas utilizadas para la recolección de la información fueron la encuesta, observación directa y lectura resaltando la importancia de aplicar estas técnicas como un instrumento necesario para la obtención de datos confiables.

Método Analítico-Sintético

De la Mora (2002) El método analítico sintético descompone una unidad en sus elementos más simples, examina cada uno de ellos por separado volviendo a agrupar las partes para considerarlas en conjunto.

La investigación se inicia con observaciones individuales hasta llegar a conocer sus elementos y es de esta aplicación que se conduce ordenadamente a reconocer que los docentes de esta institución necesitan capacitaciones de estrategias metodológicas actuales, la aplicación de este método permitió hacer predicciones cuya confirmación se refuerza en los datos obtenidos al investigar a los docentes del bachillerato de la unidad educativa “Julio María Matovelle”.

Método Inductivo-Deductivo

La inducción va de lo particular a lo general. Se utiliza este método cuando se va a estudiar es muy extenso; se trabajan con muestras o casos particulares y se llega a la conclusión o ley general válida para el universo de casos. De la Mora(2002)

Para identificar los problemas de la institución el método Inductivo nos permitió realizar un proceso analítico mediante el cual se parte del estudio de casos, hechos o fenómenos para llegar al descubrimiento acerca del problema planteado que fue la falta de capacitación docente de los docentes del bachillerato técnico en la Institución “Julio María Matovelle”, para elaborar la justificación y los antecedentes. Dentro del proceso de investigación el método deductivo nos permitió estudiar el problema desde sus generalidades para luego establecer las respectivas conclusiones, recomendaciones con lo que se llegó a identificar que el tema de la propuesta debe ser la formación profesional utilizando estrategias metodológicas que ayuden al mejor desempeño profesional de los docentes de esta institución.

Método Hermenéutico

Es necesario considerar el método hermenéutico ya que este buscará insertar cada uno de los elementos del texto dentro de un todo redondeado, donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular. Montano (1999).

El método descrito se lo utiliza para realizar la interpretación de los hechos basándose en un previo conocimiento de los datos de la realidad que se trata de comprender, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitirá el análisis de la información empírica a la luz del aporte teórico de los autores consultados.

Este método nos permitió un buen manejo de la interpretación en la investigación llevada a cabo en la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”, insertando cada uno de los elementos del texto dentro de un todo redondeado. Donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular en el proyecto investigativo.

Método Estadístico

Este método organiza y analiza datos cuantitativos, es una herramienta diseñada para ayudar al investigador a organizar e interpretar números derivados de la medición de un rasgo o variable.

Por ello esta investigación recogió información, con la cual se elaboró e interpretó datos numéricos por medio de encuestas aplicadas a los docentes del bachillerato en sus respectivas tablas que fueron analizadas e interpretadas para obtener resultados que arrojaron las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

2.3.7 Técnicas e instrumentos de investigación

Se entiende por técnicas de investigación científica a los instrumentos que sirven al investigador para la recolección de información nos ayudan por medio de métodos a obtener datos específicos de determinados elementos.

Las técnicas que se utilizaron para el desarrollo del presente proyecto de investigación son las siguientes:

- **La observación directa:** Por medio de esta técnica se logró plantear la problemática en la que se desarrolló la investigación dentro de la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”, esta técnica dio una gran ventaja, puesto, que se pudo contemplar todos los aspectos del proceso de enseñanza aprendizaje, como el comportamiento y características dentro de ese campo investigativo.
- **La encuesta:** A los docentes de la institución ya mencionada mediante un cuestionario previamente elaborado y analizado por el equipo planificador de este proyecto.
- **Lectura:** a través de esta técnica se pudo conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre clima social y gestión pedagógica, también se analizó información de la página WEB del Ministerio de Educación, y la bibliografía seleccionada, se clarificaron muchos conceptos y pasos a seguir en la presente investigación.

2.3.8 Instrumentos de Investigación.

En el desarrollo de la Investigación fue importante analizar varias Instituciones en las cuales se podría aplicar el instrumento de investigación como un medio para poder recabar

información sobre el tema propuesto, luego de realizar este análisis se escogió la Institución en la cual se aplicaría el Cuestionario propuesto, para poder encontrar la problemática del docente en la Institución investigada.

Como instrumento de investigación se aplicó el cuestionario “Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato” correctamente diseñado y redactado por la Universidad Técnica Particular de Loja, de tal forma que permita recoger información creíble objetiva, concreta y argumentativa, que aportó a establecer y desarrollar las tablas estadísticas que sirvieron de base para la discusión y análisis de los datos sobre el tema de estudio lo que aportó positivamente para establecer diferencias y poder hacer análisis individuales y conjuntos profundos de las respuestas tabuladas.

El Cuestionario es una herramienta técnica necesaria para este trabajo de investigación que se evidencia en la tabulación de los resultados del cuestionario aplicado, el mismo que consta en el apartado de anexos y permitió la recopilación de información directamente de la fuente como son los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle. Este instrumento permitió obtener datos objetivos, concretos y argumentativos, en diferentes aspectos para su respectivo análisis utilizando diferentes argumentos que confronten resultados con la realidad del tema de estudio y así establecer conclusiones acertadas para los problemas encontrados.

El presente instrumento se basó en preguntas e ítems de fácil comprensión en el cual se analizaron varios temas como: datos institucionales; Información general del investigado; Formación docente; Cursos y capacitaciones; analizando de esta manera la problemática, los aspectos tanto positivos como negativos pues en base a esta aplicación se determinaron los resultados para su respectivo análisis y discusión.

2.3.9 Procedimiento.

El tema que se investigó en la Unidad Educativa Julio María Matovelle es el propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato”, para lo cual, se procedió a fundamentar teóricamente a través de libros, revistas, artículos de educación, sitios web una base que sirva para poder construir el marco teórico como un pilar principal en el proceso de investigación con bibliografía actualizada y seleccionada referente al tema propuesto.

Luego de esta fundamentación se presentó la solicitud al Sr. Vicerrector de la institución, la misma que fue aceptada y posteriormente, se dieron, las facilidades necesarias para ponerse en contacto con los docentes, fijando la fecha para la aplicación del cuestionario.

Seguidamente en la fecha acordada se trabajó con los dieciocho maestros del nivel de bachillerato en la biblioteca del plantel, la misma que se inicio con una breve introducción sobre la importancia del rol docente en el proceso educativo y la necesidad de formación permanente, Además, en el transcurso de la entrevista se les dio a conocer a los directores del establecimiento los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la institución auspiciante (U.T.P.L.), los objetivos a lograr, la seriedad como investigadora, los requerimientos de parte de la universidad, y el compromiso como estudiante de post-grado de entregar un reporte final con los resultados obtenidos de la unidad educativa investigada al grupo de docentes seleccionados.

Una vez recolectada la información proporcionada por el instrumento de investigación, se prosiguió con la sistematización de los datos en tablas estadísticas, con su respectivo análisis, y fundamentación de los datos recopilados.

Finalmente, una vez que se ha analizado los datos se pudo determinar las necesidades de formación que requieren los docentes investigados para lo cual se plantea un curso de formación denominado “Estrategias metodológicas activas en el proceso didáctico de la clase” con la finalidad de mejorar el desempeño docente en el aula de clase despertando el interés de los estudiantes en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

CAPITULO III
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Las necesidades formativas constituyen un aspecto importante de la práctica educativa diaria por lo que los docentes deben satisfacer estas necesidades debido a que en el campo educativo es relevante la formación profesional de sus integrantes.

Tabla N° 1

Pregunta .3.2.1 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Licenciado en educación (diferentes menciones) | 14 | 78 |
| Doctor en Educación | 0 | 0 |
| Psicólogo educativo | 0 | 0 |
| Psicopedagogo | 0 | 0 |
| Otro Ámbito | 0 | 0 |
| No contesta | 4 | 22 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La docencia es una profesión de grandes responsabilidades para con el individuo y la sociedad porque se influye en el estudiante ayudándolo a formar y fortalecer su personalidad, por tanto el educador debe aspirar a ofrecer, junto a la buena labor docente, un estilo de vida coherente, que pueda ser un modelo válido para sus estudiantes, con un título acorde a las necesidades para que le habilite ejercer la labor docente, puesto que no es suficiente que el profesor posea el conocimiento teórico de la materia que enseña; para desempeñar adecuadamente sus funciones también debe saber como enseñar, quién recibirá la enseñanza y cuales serán los objetivos de la misma.

Según Comenio (2004) Se requieren cambios trascendentales en el ser del maestro, es decir, docentes que se permitan pensar su acto educativo con sensibilidad humana, con solidaridad, ética y un profundo amor pedagógico, en otras palabras un maestro posibilitador y no un maestro que genere barreras.

Esta realidad nos lleva a considerar la urgente necesidad de una continua formación profesional, en la encuesta aplicada los docentes en un 78% dan a conocer que su titulación tiene relación directa con el ámbito educativo ya que son licenciados en Ciencias de la Educación en diferentes especialidades y el 22%, no responde lo que hace deducir que todavía no poseen una titulación de tercer nivel. De acuerdo al análisis de los

resultados es importante resaltar que en un gran porcentaje los docentes están preparados dentro del ámbito educativo lo que favorece un buen proceso de enseñanza - aprendizaje.

Tabla N° 2

Pregunta 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Ingeniero | 2 | 11 |
| Arquitecto | 0 | 0 |
| Contador | 2 | 11 |
| Abogado | 0 | 0 |
| Economista | 1 | 6 |
| Médico | 0 | 0 |
| Veterinario | 0 | 0 |
| No contesta | 13 | 72 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Se debe concienciar que por lo general el ser humano es atraído por una profesión después de conocerla; es decir que la vocación se adquiere, no se nace con ella, lo que trae cada individuo consigo mismo, son las disposiciones naturales, innatas, indispensables para desarrollar la vocación. Ángel Pastrana (1980) resalta que “Ser maestro es gustar el carisma de la vocación de servicio alegre y abnegado, El punto de partida es que el profesor tenga verdadera vocación docente, que le guste lo que hace, que se dé cuenta de la importancia de su trabajo y que disfrute haciéndolo, que sepa enseñar, y que esté capacitado para educar. Relacionando la educación con las distintas profesiones nos damos cuenta en la encuesta aplicada que un 11% son ingenieros y el otro 11% contadores, 6% economistas y el 72% no contesta, esto determina que en la institución también hay docentes que sus títulos corresponden a otras dimensiones, pero que su desempeño profesional está en el quehacer educativo, como un aporte positivo a las carreras que imparte la Institución.

Es importante anotar que el porcentaje de los docentes que se relacionan con otras profesiones no es tan pequeño, lo que nos permite comparar sus profesiones con la labor docente, muchas personas siguen una profesión sin vocación cuando comienzan a desarrollarla se dan cuenta de que puede ser su formación un aporte importante para la enseñanza de los estudiantes.

Tabla N° 3

Pregunta 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Ámbito Educativo | | |
| Otros ámbitos | | |
| No contesta | 18 | 100 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad, según señala la Constitución de la República (2008), se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

En esta perspectiva la calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos, compartida por el conjunto de la sociedad, y uno de los principales objetivos de las reformas educativas del Ecuador. La institución educativa investigada no cuenta con docentes titulados en cuarto nivel como se muestra en la tabla, situación preocupante por que en la actualidad necesitamos de docentes con un alto nivel de formación para garantizar una educación de calidad y calidez.

Tabla N° 4

Pregunta 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| SI | 16 | 89 |
| NO | 0 | 0 |
| No contesta | 2 | 11 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La formación de los profesores es uno de los temas de mayor reflexión, en la actualidad a cobrado peculiar importancia, dada la situación en extrema crítica que se encuentra la

educación en todas partes y en todos los niveles, al respecto Franco (2011) funcionario del Ministerio de Educación menciona que:

La formación del magisterio debe concebirse como un proceso permanente que en su desarrollo oriente amplios debates académicos, para que de esos debates surjan replanteamientos de políticas y objetivos direccionados siempre a mejorar la calidad de la docencia en el Ecuador.

Con estos antecedentes resulta positiva la respuesta de los docentes en esta encuesta ya que el 89% de docentes responde que le resultaría atractivo un programa para obtener titulación de cuarto nivel, y se ve la predisposición del docente para continuar sus estudios superiores no está por demás recordar que anteriormente el docente se conformaba con los denominados cursos de ascenso de categoría, lo que requieren nuestros maestros son procesos de formación completos, que se direccionen a lograr que las prácticas del aula sean cada vez mejores. El 2% manifiesta que le sería atractivo la formación como PhD. Esta formación se hace un poco más difícil en vista de que primeramente se debe obtener el título de cuarto nivel y también porque implica el contar con el capital económico considerable para invertir en educación. Aunque en la actualidad en nuestro país se ofrece becas destinadas a los docentes para facilitar la formación profesional. Comparando las respuestas resalta la actitud positiva de los docentes para seguir un programa de titulación que satisfaga las expectativas de los educandos.

Tabla N°5
P.3.4.1 En que le gustaría capacitarse

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Maestría | 15 | 83 |
| PhD | 1 | 6 |
| No contesta | 2 | 11 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La capacitación docente especializada sin duda alguna es una de las mejores opciones dentro de los estudios que debe realizar un profesional para poder ir acorde a las nuevas tendencias.

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

entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente.

Comparando los resultados con la tabla anterior es importante resaltar que teniendo una actitud positiva de los docentes en cuanto a la apertura de cursos de formación continua como se evidencia anteriormente, el 83% le gustaría capacitarse en lo que respecta a maestrías, que es la nueva tendencia de formación que brindan y ofertan las universidades del país, es decir, en un promedio de dos a tres años obtendrían su titulación de cuarto nivel, el 6% especializarse en un PhD y solo el 11% no contesta, sin embargo se debe tomar muy en cuenta ese 11% pues todos deberían responder a la necesidad de formación que exige la educación actual, dejando de lado pensamientos negativos que no aportan en nada al desarrollo profesional de los mismos.

Tabla N° 6

Pregunta 4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| SI | 18 | 100 |
| NO | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Para lograr un buen desempeño necesitamos de una actualización y capacitación continua y el docente debe sentir esa necesidad de formarse cada día, de innovar sus conocimientos, metodología, técnicas de enseñanza. McGhee,(1967) subraya que “capacitación significa educación especializada, y según la National Industrial Conference Board de Estados Unidos la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarlos la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requeridas por la organización, considerando los resultados obtenidos el 100% de los docentes están de acuerdo en capacitarse en temas educativos, ya que solamente con la actualización y formación docente garantizaran un mejor desempeño de los docentes en el aula y el logro de aprendizajes significativos.

Tabla N° 7
Pregunta 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Presencial | 11 | 61 |
| Semipresencial | 6 | 33 |
| A distancia | 1 | 6 |
| Virtual-Internet | 0 | 0 |
| Presencial y Semipresencial | 0 | 0 |
| Semipresencial y Distancia | 0 | 0 |
| Distancia y Virtual | 0 | 0 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Uno de los desafíos de perfeccionamiento e innovación docente es crear las condiciones para que los profesores puedan aprender de forma cooperativa a reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas, e investigar nuevas estrategias para mejorar su desempeño.

Hoyler, (1970), considera: que la capacitación es una inversión de la empresa que tiene la intención de capacitar el equipo de trabajo para reducir o eliminar las diferencias entre su desempeño presente y los objetivos y logros propuestos.

Siempre habrá una diversidad de criterios sobre las preferencias de como recibir la capacitación, en la modalidad presencial para lograr más convicción sobre lo aprendido, y a distancia debido a otras circunstancias.

Hoy en día no solo existen capacitaciones, sino también estudios de pregrado, pos grado y cursos continuos vía on line, el docente debe estar consciente que su profesión se transforma constantemente de acuerdo al avance de la ciencia tecnología y desarrollo social del entorno en el que vivimos, aprovechar las oportunidades de formación y perfeccionamiento docente para que participen de una manera más protagónica en la construcción de un porvenir mejor, consecuentemente los porcentajes que arroja la encuesta realizada nos refleja que en un 61% les gustaría capacitarse de manera presencial y el 33% semipresencial evidenciando que la mayoría prefieren estar permanentemente en las capacitaciones.

Tabla N° 8

Pregunta 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| De lunes a viernes | 2 | 11 |
| Fines de semana | 16 | 89 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La política séptima del plan decenal referente a la Revalorización de la Profesión Docente desarrollo Profesional, Condiciones de trabajo y calidad de vida, su objetivo principal radica en “Estimular el ingreso de la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol”. (pág. 16)

Una finalidad de aplicar esta política es fortalecer el sistema educativo contando con docentes capacitados. Durante años la actividad docente fue poco reconocida la educación ocupaba un segundo plano dentro de las prioridades de estado pues el presupuesto asignado era el mínimo o a su vez destinado para ejecutar otros proyectos. En la actualidad vemos como el trabajo docente ha sido valorado pero al mismo tiempo exige más formación preparación, actualización, entonces surge la necesidad de seguirse capacitando pero con horarios acorde a sus funciones laborales y familiares es por esto que de todos los docentes encuestados el 89% prefieren un horario de fin de semana en un menor grado tenemos un 11% de preferencia para lunes a viernes. Esto demuestra el interés y motivación que tienen los educadores por mejorar su condición profesional.

Tabla N° 9

Pregunta 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse en

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Pedagogía | 12 | 66.6 |
| Teorías del aprendizaje | 2 | 11.1 |
| Valores y Educación | 2 | 11.1 |
| Gerencia/Gestión educativa | 3 | 16.6 |
| Psicopedagogía | 1 | 5.5 |
| Métodos y recursos didácticos | 5 | 27.7 |
| Diseño y recursos didácticos | 4 | 22.2 |
| Evaluación del aprendizaje | 3 | 16.6 |
| Políticas educativas para la administración | 0 | 0 |
| Temas relacionados con las materias a su cargo | 5 | 27.7 |
| Formación en temas de mi especialidad | 3 | 16.6 |
| Nuevas tecnologías aplicadas a la educación | 2 | 11.10 |
| Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos | 1 | 5,5 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

“La enseñanza constituye una de las principales fuentes de trabajo del sector moderno remunerado de la economía mundial, empleando en 1997 a 59 millones de docentes según cifras que surgen del Anuario Estadístico de Unesco (1999)”

La capacitación docente es la principal alternativa de cambio frente a la problemática actual, entraña la transmisión de conocimientos específicos, relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias y para obtener una mayor calidad educativa, lograr mejores resultados en los educandos es necesario contar con buenos docentes, altamente capacitados y bien remunerados.

Los involucrados en el proceso investigativo Julio María Matovelle, demuestran interés por diferentes temáticas, que tienen relación directa con el ámbito educativo y específicamente con el proceso de enseñanza aprendizaje, el más alto porcentaje lo tiene el tema de pedagogía con un 66.6%, métodos y recursos didácticos con un 27.7%., cabe mencionar que los porcentajes menores son relacionados a formación en temas de especialidad.

Relacionando con los resultados de las tablas de capacitación nos damos cuenta que la mayor parte del cuerpo docente prefieren temas de pedagogía pues además de la cátedra

que imparten tienen diferentes profesiones lo que les lleva a la necesidad de actualizarse en pedagogía.

Es muy cierto que todos los encuestados desean capacitarse, esto sin duda es un factor predominante en un institución pues para lograr un nuevo perfil docente es preciso una profunda transformación en la formación de los nuevos docentes, capacitar a aquellos que están ejerciendo para que incorporen los nuevos contenidos, estilos y recursos pedagógicos, y además, ofrecer retribuciones salariales que tornen atractiva esta profesión.

La propuesta de transformación educativa busca lograr, además de la incorporación de nuevas disciplinas, nuevos enfoques en el desarrollo de la actividad docente, con propuestas innovadoras para el ejercicio de la práctica en el aula y el desarrollo de actividades de investigación educativa desde la institución escolar, por eso resulta beneficioso que todos los docentes encuestados sientan interés por diferentes temas de capacitación para mejorar su desempeño profesional.

Tabla N° 10

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

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Falta de tiempo | 9 | 50 |
| Altos costos de los cursos o capacitaciones | 12 | 66.6 |
| Falta de información | 2 | 11.11 |
| Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución | 1 | 5.5 |
| Falta de temas acordes con su preferencia | 2 | 11.11 |
| No es de su interés la capacitación profesional | 0 | 0 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Existen factores que limitan la capacitación docente obstaculizando la formación profesional para estar acorde a las exigencias educativas ministeriales sabiendo que:

No existe un concepto estático de formación ni de educación; porque educar es transmitir una escala de valores, es insertar un hombre en una sociedad real y concreta y todo ello mediante una pedagogía adaptada a cada circunstancia e incluso a cada persona, en el mejor de los casos (Luis, 2003)

El factor predominante de la falta de capacitación de los docentes en esta Institución es un factor económico representado en un 66.6% puesto que los salarios que perciben los docentes que laboran en un colegio particular no son suficientes para cubrir el costo de

capacitación ya que generaría un costo más en su economía familiar. Sin dejar de lado otro factor que es la falta de tiempo que se representa en un 50% de los docentes encuestados teniendo dos obstáculos de mucha importancia que afectan las capacitaciones.

Por eso una de las preocupaciones principales del directivo, debe ser la formación de su personal docente como medio de formación de crecimiento personal e institucional con el fin de mejorar su desempeño y el trabajo en equipo, por ello gestiona formas para conseguir capacitaciones, no sin antes hacer un diagnóstico de necesidades formativas que se requieren fortalecer, esto es importante porque los docentes que tienen un obstáculo económico con el apoyo de las autoridades no quedarán fuera del contexto de las capacitaciones sino que se sentirán parte importante de la misma lo que fortalecerá una institución.

Tabla N° P. 11

Pregunta. 4.7 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| La relación del cursos con la actividad docente | 6 | 33.3 |
| El prestigio del ponente | 1 | 5.5 |
| Obligatoriedad de asistencia | 0 | 0 |
| Favorece mi ascenso profesional | 10 | 55.5 |
| La facilidad de horarios | 1 | 5.5 |
| Lugar donde se realiza el evento | 1 | 5.5 |
| Me gusta capacitarme | 11 | 61.1 |
| Otros especifique | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Fullan (2002) afirma que “la mejora escolar es un fenómeno organizativo y que el director es la clave para el éxito o el fracaso”.”, desde esta perspectiva significa preparar a la persona para un determinado puesto, en educación el propósito es preparar a la persona para el ambiente dentro y fuera de su trabajo por ello en la encuesta aplicada sobresale el interés que tienen los docentes por capacitarse y favorecer su ascenso profesional.

Indudablemente las metas de los profesores son ser excelentes profesionales para impartir conocimientos sólidos que sirvan de referente para los educandos por eso en esta institución se evidencia con un 61.1% que la mayor parte desea alcanzar un grado de éxito

profesional pues le gusta capacitarse y ese deseo hace que la Institución requiera implementar cursos de capacitación.

Tabla N° 12

Pregunta 4.8 Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los Cursos /capacitaciones

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Aparición de nuevas tecnologías | 13 | 72.2 |
| Falta de cualificación profesional | 1 | 5.5 |
| Necesidades de capacitación continua y permanente | 11 | 61.10 |
| Actualización de leyes y reglamentos | 5 | 27.70 |
| Requerimientos personales | 2 | 11.1 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La LOEI en el art. 6 de las obligaciones del estado literal e menciona: “Asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación”. En la encuesta aplicada a los docentes los motivos que consideran por los cuales se imparten los cursos de capacitación son en un 72,2% por la aparición de las nuevas tecnologías, el 61,10%, coinciden en que existe la necesidad de capacitación continua y permanente, el 27,70% actualización de leyes, reglamentos y el 11,1%, por requerimientos personales.

Comparando con los resultados se espera que los cursos de capacitación aumenten no solo para saturar el mercado con propuestas que ya no van acorde a las exigencias actuales sino para aportar positivamente a los avances metodológicos y de enseñanza que la juventud y la niñez exigen para que sean un aporte importante en el proceso educativo y profesional.

Tabla N° 13

Pregunta: 4.9 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Aspectos teóricos | 0 | 0 |
| Aspectos técnicos/prácticos | 4 | 22.2 |
| Ambos | 14 | 77.8 |
| No contesta | 0 | |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Mediante Acuerdo Ministerial N° 3425 de 27 de Agosto (2004), se dispone la aplicación, en todos los establecimientos de educación media que ofertan especializaciones técnicas, de la nueva estructura del Bachillerato Técnico con veintiséis especializaciones profesionales, diseñadas a partir del estudio de la figura profesional y las competencias propias de cada perfil profesional; dicha aplicación requiere de un modelo diferenciado de administración y organización funcional por parte de las instituciones educativas que ofertan especializaciones técnicas, con el objeto de fortalecer su capacidad de investigación, cualificación, producción, intermediación en el mercado laboral y apoyo al emprendimiento productivo de sus estudiantes y egresados.

La necesidad de capacitarse hace que los docentes tomen en cuenta los aspectos técnicos prácticos, en un 77.8% al ser una institución de carácter técnico. Se verifica una gran predisposición e interés por la capacitación del grupo de docentes encuestados considerando que tanto la teoría y la práctica son importantes ya que si el estudiante no posee conocimientos teóricos no podría proponerse casos prácticos que fortalezcan y formen su capacidad profesional, puesto que la teoría van de la mano con la práctica, demostrando así que los dos aspectos son importantes para el desarrollo de diversos cursos de capacitación.

3.2.1. Análisis de la formación:

Tabla N° 1

Pregunta. 5.1 La institución en la que labora ha propiciado curso en los dos últimos años

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| SI | 18 | 100 |
| NO | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Fullan (2002) afirma que “la mejora escolar es un fenómeno organizativo y que el director es la clave para el éxito o el fracaso”. El directivo como agente responsable del centro educativo debe considerar a sus docentes como uno de los recursos más valioso de la organización, pues ellos son el factor esencial de la calidad educativa, e invertir en ellos proporcionándoles capacitaciones continuas u oportunidades para mejorar sus habilidades y destrezas, actualizar los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño de su función docente y propiciar cambios en sus prácticas pedagógicas que posibiliten que los estudiantes mejoren la calidad de sus aprendizajes. El 100% de los docentes de la institución educativa están al tanto de las capacitaciones desarrolladas en la institución, lo cual muestra la preocupación por participar en cada evento formativo que les permite mejorar su quehacer como docentes en beneficio de niños, niñas y jóvenes del país.

Tabla N°2

Pregunta 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| SI | 16 | 89 |
| NO | 2 | 11.1 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Fuchs (2005) menciona que “Una educación de calidad será aquella que ofrezca aprendizajes relevantes, esto es que sirvan para la vida”. La unidad educativa Julio María Matovelle institución responsable de la formación integral de sus estudiantes tiene en su cronograma de actividades planificado los cursos de formación y capacitación docente, es así que los encuestados en un 89%, dice estar informado en cuanto a los proyectos de capacitación que la Unidad Educativa está propiciando y el 11% desconoce de estas actividades, deduciendo que este porcentaje que desconoce puede ser personal nuevo que se esta integrando y conociendo las políticas educativas institucionales. En general se aprecia el interés y preocupación por conocer de las actividades pedagógicas de la entidad educativa donde laboran, una institución que cuenta con profesores motivados por la mística docente, consientes de la necesidad de formación logrará el objetivo de educar para la vida.

Tabla N°3

Pregunta 5.2.1 Los cursos se realizan en función de

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Áreas de conocimiento | 6 | 33.3 |
| Necesidades de actualización curricular | 12 | 66.7 |
| Leyes y reglamentos | 5 | 27.8 |
| Asignaturas que usted imparte | 0 | 0 |
| Reforma curricular | 6 | 33.3 |
| Planificación y programación curricular | 10 | 55.6 |
| Otras | 0 | 0 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Kaizen (2005) menciona que una institución educativa necesariamente debe trabajar por la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, y los directivos del plantel deben dedicarse con ahínco a esta finalidad marcando objetivos, definiendo pautas de actuación coherentes con el programa general estratégico de mejora continua, estableciendo métodos de trabajo, creando un clima que motive a los trabajadores y los integre en el proyecto, si todos unen sus destrezas y habilidades bajo un eficiente liderazgo la mejora institucional será una realidad en que se cosechará buenos resultados, la mayoría de los docentes encuestados

en un 66,7%, opinan que los cursos se dan por necesidades de actualización curricular, y en un 33% por las Áreas de conocimiento.

El ministerio de educación se preocupa por la capacitación docente desde la nueva reforma curricular, como son las mallas curriculares que se tienen que trabajar en el bachillerato general unificado en cuanto a las competencias con sus criterios de desempeños según la SENECYT que está vigente desde el 2012.

Es importante reconocer que los cursos de capacitación siempre se realizaran en función de algo y para esta Institución son por necesidades de actualización curricular sin dejar de lado la planificación y programación curricular.

Tabla N° 4

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

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 12 | 66.7 |
| Casi siempre | 2 | 11.1 |
| A veces | 4 | 22.2 |
| Rara vez | 0 | 0 |
| Nunca | 0 | 0 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Una de sus preocupaciones principal del gestor educativo debe ser la formación de su personal docente como medio de formación, crecimiento personal e institucional con el fin de mejorar su desempeño y el trabajo en equipo, por ello gestionará la forma para conseguir capacitaciones, no sin antes hacer un diagnóstico de necesidades formativas que se requieren fortalecer. Cabe recalcar que la formación y actualización, también es una obligación personal del docente en ejercicio el Art. 11 de la LOEI puntualiza que una de las obligaciones docentes es, "Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes" es decir que aparte de promover el perfeccionamiento docente por parte de las autoridades institucionales el mismo docente será el llamado a sentir la necesidad de estar a la vanguardia de los nuevos cambios del sistema educativo.

Al realizar el respectivo análisis obtenemos los siguientes porcentajes el 66% de los docentes encuestados responden que siempre, estos resultados afirman que la institución esta presta a promover la capacitación del profesorado y poder ofertar una mejor calidad educativa de su institución, como demanda la constitución de la república.

Tabla 5

Pregunta 6: Análisis organizacional de la práctica pedagógica

| Aspectos De Planificación, análisis organizacional de la práctica pedagógica | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | Total |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|--|--------------|
| 1. Describe las funciones y cualidades del tutor | 0 | 3 | 0 | 6 | 9 | | 18 |
| 2. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes. | 0 | 2 | 4 | 6 | 6 | | 18 |
| 3. Analiza los elementos del curriculum propuesto para el bachillerato | 1 | 0 | 0 | 9 | 8 | | 18 |
| 4. Analiza los factores que condiciona la calidad de la enseñanza en el bachillerato. | 0 | 0 | 1 | 8 | 9 | | 18 |
| 5. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa. | 0 | 0 | 0 | 6 | 12 | | 18 |
| 6. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa. | 0 | 0 | 2 | 7 | 9 | | 18 |
| 7. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes | 0 | 1 | 6 | 6 | 5 | | 18 |
| 8. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país | 0 | 0 | 5 | 4 | 9 | | 18 |
| 9. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes | 0 | 0 | 1 | 4 | 13 | | 18 |
| 10. Analiza la estructura organizativa institucional (departamento, áreas, gestión administrativa...) | 0 | 0 | 7 | 5 | 6 | | 18 |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|----|----|--|----|
| 11. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...) | 1 | 0 | 0 | 7 | 10 | | 18 |
| 12. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula | 0 | 0 | 2 | 8 | 8 | | 18 |
| 13. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal. | 0 | 0 | 1 | 9 | 8 | | 18 |
| 14. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente. | 0 | 0 | 3 | 6 | 9 | | 18 |
| 15. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiante) | 0 | 0 | 5 | 7 | 6 | | 18 |
| 16. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, en el aula como grupo...) | 0 | 0 | 5 | 5 | 8 | | 18 |
| 17. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos | 0 | 1 | 2 | 4 | 11 | | 18 |
| 18. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje | 0 | 0 | 1 | 10 | 7 | | 18 |
| 19. Describe la principales funciones y tareas del profesor en el aula | 0 | 0 | 0 | 7 | 11 | | 18 |
| 20. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas | 0 | 1 | 0 | 6 | 11 | | 18 |
| 21. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario) | 0 | 0 | 2 | 12 | 4 | | 18 |
| 22. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente | 0 | 2 | 1 | 6 | 9 | | 18 |
| 23. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres | 0 | 1 | 2 | 8 | 7 | | 18 |
| 24. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor) | 0 | 1 | 2 | 9 | 6 | | 18 |
| 25. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura | 0 | 0 | 1 | 7 | 10 | | 18 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

| Análisis de la formación | Media Obtenida | | | | | No contesta | Total |
|--------------------------------|----------------|---|---|---|---|-------------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Aspectos de Profesionalización | 7 | 2 | 6 | 3 | 0 | | 18 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Figura N° 2



Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle
 Autor: Félix, B. (2013)

El tema de investigación propuesto por la UTPL “necesidades de formación de los docentes de bachillerato” nos exige analizar los requerimientos urgentes que se están presentando en el campo educativo y que conllevan cambios en todas las instituciones. Al analizar los resultados obtenidos sobre el aspecto de profesionalización y práctica pedagógica vemos que el 38,89% es el porcentaje más alto que corresponde a una falta de capacitación del personal en cuestiones de estrategias metodológicas pues es deficiente, lo que refleja que en esta investigación es menester crear cursos de capacitación en estrategias metodológicas y técnicas activas de clase de tal forma que los conocimientos que imparten sean de forma interactiva, dinámica utilizando medios tecnológicos para mejorar la gestión pedagógica del docente en el aula de clase puesto que ellos muestran su interés en el desarrollo de los mismos ya que son temas de actualidad que van acorde a una educación de calidad.

Es un deber tener un equipo docente académicamente preparado y capacitado, también es importante considerar que al profesionalizar la docencia se eleva el nivel académico de nuestras instituciones, y por consiguiente tendrán mayor demanda de estudiantes que quieran prepararse en una entidad altamente calificada.

Analizando los ítems que tienen una menor puntuación lo que refleja una mayor necesidad en estos tres aspectos:

❖ Proceso de la carrera docente:

El docente debe ser un profesional altamente capacitado y preparado, muchos profesores desconocen el proceso de carrera docente, la ley menciona lo siguiente:

(Ministerio de Educación, 2012) art. 10 literal b “Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación”

Contrastando con esto se determina que en esta investigación tenemos que en un 33,33% no está enterado de este proceso y es por esto que no busca capacitarse acorde a lo que exige la ley para poder competir con otros profesionales, este porcentaje si bien es cierto no es tan elevado es un factor que no permite que los docentes compitan profesionalmente y que mejoren sus conocimientos de tal forma que tenga un enriquecimiento profesional que beneficiará de forma personal su desarrollo profesional.

❖ Formación académica:

La formación académica es de suma importancia por lo que se debe tomar muy en cuenta este ítem ya que es un factor que influye en la calidad educativa entonces tenemos que el diccionario de la Lengua Española de la Real Academia define a la calidad educativa como “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permitan juzgar su valor” si los docentes no cuentan con una suficiente formación se estarían restando la calidad educativa de esta institución, los docentes respecto de esta investigación concuerdan que en un 27,77% no están bien capacitados en cuanto a su formación académica lo que debe preocupar a la institución ya que como todos sabemos toda institución tiene una gran

responsabilidad en cuanto a la capacitación de su personal, a las condiciones en que desarrollan sus actividades pues esto influirá directamente en el proceso de enseñanza de sus educandos.

❖ **Diseño de técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas:**

El docente en su labor utiliza técnicas didácticas para hacer más activo y eficaz el aprendizaje.

Según Fernandez (1996) considera que el objeto de la didáctica es el acto formativo comunicativo que relaciona el profesorado y el alumnado al trabajar en sustrato cultural-intercultural, esencialmente innovador, cargado de valores contextualizado y generador de estilos cada vez más implicados con la mejora personal y comunitaria de todos los participantes en la acción educativa.

Es menester conocer que todo docente debe estar bien preparado en cuanto al uso de técnicas didácticas sobre todo en esta educación actual sin embargo en esta institución los docentes alcanzan el 49,98% resaltando que falta la aplicación de estas técnicas en el aula para un mejor desempeño lo que lleva a tomar medidas como lo es la implementación de cursos de capacitación de estrategias metodológicas con el uso de técnicas actuales que permitan desarrollar destrezas, habilidades y competencias.

4.2.2 Análisis de la tarea educativa.

Tabla N° 1
Pregunta 2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| SI | 18 | 100 |
| NO | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo.

Murillo (2007) También presenta algunos factores a tomarse en cuenta en la educación:

- Metas compartidas, consenso, trabajo en equipo: sentido de comunidad.
- Liderazgo educativo.
- Clima escolar y de aula.
- Altas expectativas.
- Calidad del currículo / Estrategias de enseñanza.
- Organización del aula.
- Seguimiento y evaluación.
- Aprendizaje organizativo / Desarrollo profesional.
- Compromiso e implicación de la comunidad educativa.
- Recursos educativos.

Con ello, se han aportado útiles conocimientos tanto para desarrollar procesos de mejora en los centros escolares como para la toma de decisiones de políticas educativas. Así, en este momento se están llevando a cabo numerosas iniciativas de autoevaluación de las escuelas y de mejora de las mismas basadas en los estándares de calidad como medio para alcanzar la eficacia y lograr cambios significativos.

Los factores citados intervienen directamente en el ámbito educativo, por lo tanto ellos serán los que determinen su calidad, en las instituciones educativas del Ecuador. Es preciso tomar en cuenta estos factores ya que determinarán el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Por esto contrastando con los resultados el 100% de los docentes se desempeñan en su área profesional en cuanto a la especialidad en el que desarrollan sus actividades profesionales. Esto es favorable para mejorar la calidad de la educación en el establecimiento, puesto que adquieren mayor experiencia en el proceso educativo, pero de la misma manera están sujetos a actualizar sus estrategias de aprendizaje.

Tabla N° 2

Pregunta 2.6 Años de bachillerato en los que imparte las asignaturas

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Primero Bachillerato | 4 | 22,22 |
| Segundo Bachillerato | 5 | 27,77 |
| Tercero Bachillerato | 9 | 50,00 |
| Total | 18 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Tabla N° 3: P. Tarea Formativa y Clima de Aula

| Tarea educativa y Clima de aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | No contesta | Total |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|--------------|
| Analiza los elementos del currículo propuestos por el bachillerato | | 2 | 4 | 7 | 6 | | 18 |
| Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación. | 0 | 0 | 0 | 5 | 13 | | 18 |
| Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida | 0 | 0 | 0 | 4 | 14 | | 18 |
| Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes | 0 | 0 | 0 | 6 | 12 | | 18 |
| El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa | 0 | 0 | 0 | 5 | 13 | | 18 |
| Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas | 0 | 0 | 0 | 4 | 14 | | 18 |
| Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...) | 0 | 0 | 0 | 2 | 16 | | 18 |
| Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos | 0 | 0 | 0 | 2 | 16 | | 18 |
| Utiliza adecuadamente medios visuales como: recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) | 0 | 0 | 6 | 4 | 8 | | 18 |
| Utiliza adecuadamente la técnica expositiva | 0 | 0 | 3 | 8 | 7 | | 18 |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|----|--|----|
| Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje | 0 | 0 | 0 | 7 | 11 | | 18 |
| El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente | 0 | 0 | 0 | 6 | 12 | | 18 |
| Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes | 0 | 1 | 3 | 6 | 9 | | 18 |

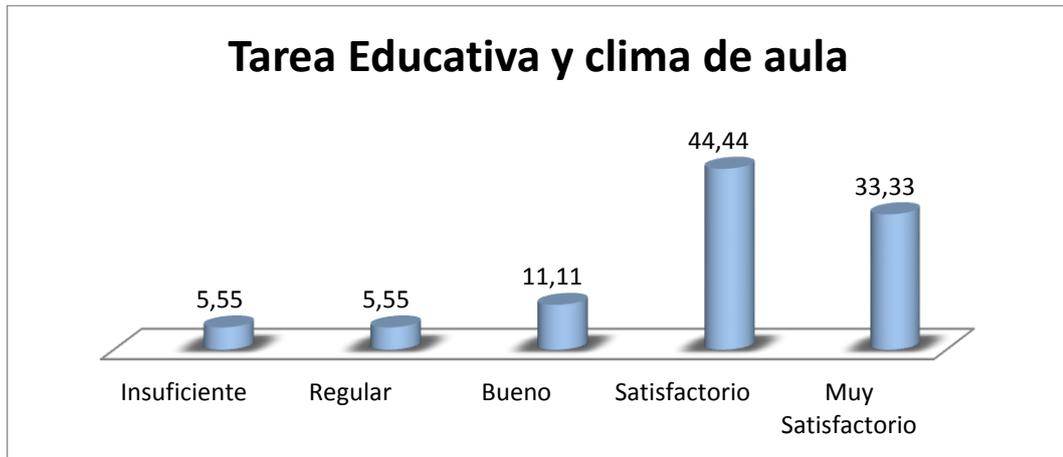
Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Autor: Félix, B. (2013)

| Análisis de la formación | Media Obtenida | | | | | No contesta | Total |
|---------------------------------|----------------|---|---|---|---|-------------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Tarea Educativa y clima de aula | 1 | 1 | 2 | 8 | 6 | | 18 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Figura N° 3



Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle
Autor: Félix, B. (2013)

De acuerdo con Ascorra, Arias y Graff (2003)

Un profesor que confía en sus capacidades, en su posibilidad de hacer frente a las dificultades que el curso le presente, que disfruta de su rol, y siente que puede desarrollarse personalmente en su quehacer, puede impactar favorablemente en el clima de aula.

En esta institución y en el personal investigado se puede notar que el clima de aula juega un papel relevante en el proceso de enseñanza - aprendizaje, por que a través de un buen clima de aula, es posible obtener un ambiente de respeto, acogedor y positivo, lo cual contribuye a promover el aprendizaje entre los estudiantes, haciendo posible el obtener una educación eficiente y de calidad, y comparando con los resultados de los encuestados se puede notar que en un 44,44% el clima de aula es satisfactorio lo que conlleva a que el proceso educativo sea importante para esta institución, al respecto Aarón y Milicic (1999) al referirse al clima social escolar lo destacan como:

Percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el cual se desarrollan sus actividades habituales, en este caso una institución educativa. Es la sensación que una persona tiene a partir de sus experiencias en el sistema escolar. La percepción del clima social incluye la percepción que tienen los individuos que forman parte del sistema escolar sobre normas y creencias que caracterizan el clima escolar.

Pero es importante aclarar que los docentes en cuanto al diseño de estrategias que fortalezcan el desarrollo del pensamiento crítico que ayuda para que el estudiante sea un ente reflexivo con habilidades cognitivas para la toma de decisiones, solucionar problemas, comunicarse e interactuar con los demás y con un compromiso de superación personal, en un 22,22% no están bien preparados lo que se debe tomar en cuenta aunque sea un

porcentaje menor pues nos indica que se debe fortalecer la capacitación docente en cuanto a las estrategias que se aplicaran en el salón de clase, para que mejoren los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje.

Los cursos de formación:

Tabla N° 1

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

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| De 1 a 5 | 10 | 55,55 |
| De 6 a 10 | 5 | 27,78 |
| De 11 a 15 | 3 | 16,67 |
| No contesta | | |
| Total | 18 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La capacitación permanente debe ser un proceso continuo frente a las nuevas exigencias del sistema educativo, en pos de alcanzar la calidad educativa, los docentes preocupados por su actualización demuestran en la encuesta aplicada que el 55 % se capacita de 1-5 veces. Lo que nos permite analizar que el docente identifica sus carencias pedagógicas, y busca su formación y perfeccionamiento para adquirir la experiencia necesaria que tenga como finalidad incrementar la calidad de la educación mediante la adquisición de habilidades y conocimientos que le permitan el desarrollo de actividades pedagógicas creativas, innovadoras, y útiles para un desempeño eficiente y eficaz.

Según la UNESCO/OREALC (2007), citado en Murueta, M (2010) la calidad educativa debe poseer las siguientes dimensiones:

- Relevancia = importancia
- Pertinencia = contexto
- Equidad = Igualdad - derechos
- Eficacia = Cumplimiento de objetivos
- Eficiencia = optimización de recursos
- Competencia = afectos- cognitivo - praxitivo
- Efectividad = logros o resultados

Se entiende por relevancia al grado de importancia que se le da a algo, mientras que pertinencia se refiere a una cosa que se puede lograr, equidad se introduce un principio de tipo ético o de justicia en la igualdad, eficacia, es la capacidad para lograr lo deseado y

mientras que eficiencia es el logro de resultados con la menor utilización de recursos.

Identificando estas valiosas dimensiones se puede observar que, si con mayor frecuencia los docentes se capacitan en las distintas áreas el proceso de instrucción profesional será más eficiente, su desempeño educativo alcanzará un nivel más alto, constatando así la importancia de la capacitación continua dentro del proceso educativo tanto para el docente como para los estudiantes.

Tabla N°2
Pregunta.4.1.2 Totalización en horas

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| 0-25 horas | 4 | 22 |
| 26-50 horas | 7 | 38 |
| 51-75 horas | 1 | 6 |
| 76- 100 horas | 1 | 6 |
| Más de 100 horas | 1 | 6 |
| No contesta | 4 | 22 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La LOEI (2011) en el Art. 7 Establece como un derecho de los educadores el “recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades. El total de horas a las que deben acceder deben ser de un mínimo de 30 horas de acuerdo a las exigencias de los Distritos Educativos. Al analizar se observa que el porcentaje más alto es de 38% que va de 26-50 horas que se capacita el personal docente de la institución, sin embargo estas horas no son suficientes para lo que establece el Ministerio de Educación como mínimos requeridos que son de sesenta horas notando así que falta horas de capacitación de los docentes.

Por consiguiente la capacitación docente es muy importante sobre todo en el ámbito educativo puesto que los estudiantes deseosos de adquirir nuevos conocimientos exigen al docente que su capacitación sea acorde al desempeño de su práctica educativa, para que el proceso de enseñanza aprendizaje garantice una educación que responda a los requerimientos de la sociedad actual.

La UNESCO menciona que en la actualidad se ha hecho mucho en niveles como infraestructura y en reformas curriculares que en verdad son muy buenas y enriquecedoras pero es en la concepción mental de todos los integrantes de la comunidad educativa en donde está el verdadero reto, pues es en la mente de todos ellos donde se idea el proceso educativo como una unidad básica de la educación y es allí en donde surgen factores fundamentales que siempre deben estar presentes y expuestos a análisis constantes.

Las dimensiones de la calidad educativa permiten comprobar el nivel que la educación ha logrado en el planteamiento de sus objetivos, llevándonos a alcanzar los estándares de calidad, es decir que es lo que se pretende alcanzar de acuerdo a los tipos o patrones que acreditan que una institución educativa sea de calidad.

Tabla N° 3

Pregunta 4.1.3 Hace que tiempo lo realizó

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| De 1 a 5 meses | 7 | 39 |
| De 6 a 10 meses | 4 | 22 |
| De 11 a 15 meses | 4 | 22 |
| De 16 a 20 meses | 0 | 0 |
| De 21 a 24 meses | 0 | 0 |
| Más de 25 meses | 0 | 0 |
| No contesta | 3 | 17 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

La educación no es ni mucho menos para toda la vida, la concepción del aprendizaje ante todo es aprender a aprender, dotar de habilidades y capacidades que lo preparen para aprender durante toda la vida, ha surgido el concepto de capacitación continua Alvarez de Zayas, (1998)

Tomando como referencia este concepto es importante ver que en esta Institución la frecuencia con que se realizan los cursos de capacitación en un mayor porcentaje es de 39% lo que equivale a que se desarrollan de 1-5 meses, en la Institución se requiere que los docentes participen de forma más permanente en capacitaciones de profesionalización, sabiendo que la capacitación docente debe ser continua para un mejor proceso de enseñanza aprendizaje conociendo nuevas técnicas e innovándose día a día como la educación actual lo exige.

Consientes de que una enseñanza actualizada en el docente implica cambios e innovación en su práctica pedagógica en aspectos metodológicos, curriculares, técnicas activas en pos de una mejor calidad en su formación permanente por lo tanto el proceso de capacitación mientras más frecuente sea mayores resultados dará en los docentes, pero si el proceso de capacitación se da en periodos más distantes no serán de mucha ayuda para una enseñanza actualizada.

Tabla N°4
Pregunta 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Gobierno | 2 | 11 |
| De la institución donde labora | 9 | 50 |
| Beca | 0 | 0 |
| Por cuenta propia | 4 | 22 |
| No contesta | 3 | 17 |
| Total | 18 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Kinght (2005) menciona que : "La educación se encuentra en un momento de cambios y el docente debe estar preparado para estos cambios" es apremiante la necesidad de la formación y capacitación docente pues debemos estar a la vanguardia de los nuevos cambios educativos, como profesionales responsables de formar, guiar, y educar a niños y jóvenes de nuestros centros escolares. Es así que los encuestados responden en un 50% que los cursos de capacitación realizados fueron auspiciados por la Institución en la que prestan los servicios educativos resaltando así que la institución investigada es consiente de la necesidad de formación y capacitación de su personal, se preocupa por la capacitación docente lo que provocará en los estudiantes un cambio enriquecedor a nivel cognitivo para que a través de un aprendizaje significativo y activo puedan desenvolverse con facilidad, ser personas que tomen decisiones y resuelvan problemas de manera proactiva.

Torre (1994) destaca que la capacitación para el trabajo debe responder a una necesidad imperiosa de formación que se debe innovarse e innovar para formar.

Es por esto que los primeros beneficiados del apoyo institucional en cuanto a la formación y capacitación serán los docentes puesto que los conocimientos adquiridos fortalecen la práctica en el aula y el desarrollo de las habilidades para enseñar de una manera competente y equilibrada en un ambiente armónico entre el estudiante y el docente.

CAPITULO IV
CURSO DE FORMACIÓN

4. CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso: Estrategias metodológicas activas en el proceso didáctico de la clase.

4.2. Modalidad de estudios: Presencial

Objetivo General.

Fortalecer la gestión pedagógica del docente de bachillerato en el aula de clase, para brindar mejores oportunidades de aprendizaje a los estudiantes utilizando técnicas metodológicas activas que motiven el proceso de enseñanza aprendizaje de tal forma que se mejore el nivel académico y respondan a los desafíos educativos actuales.

Objetivos Específicos

- Diseñar procesos didácticos de clase en las distintas áreas del saber e incorporar estrategias metodológicas activas.
- Conocer los medios de comunicación tecnológicos de información para el diseño de estrategias metodológicas virtuales.
- Mejorar la pedagogía de los docentes de los centros educativos mediante la aplicación de talleres prácticos de técnicas activas que generen un aprendizaje participativo.

4.3. Dirigido a:

4.3.1 Nivel formativo de los destinatarios: Tres niveles

Nivel uno: Este nivel está dirigido a los profesionales que se inician en sus actividades docentes, para lo cual se diseñan temas relacionados a las habilidades docentes y la diferencia entre metodología: método, técnica y estrategia y su validez en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Nivel dos: Está dirigido a los docentes que tienen entre tres y cinco años de actividad profesional, es decir, el curso estará direccionado en lo que es la planificación, y la selección de estrategias metodológicas que se utilizaran en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Nivel tres: Comprende a los maestros con varios años de experiencia para lo cual se utilizaran estrategias metodológicas que conlleven a la reflexión, al razonamiento, a la criticidad y a la creatividad tanto de los docentes como de los estudiantes.

El nivel para el cual está dirigido este curso de formación es para el nivel tres tomando en cuenta que los conocimientos de los docentes se deben reforzar en cuanto a las estrategias de enseñanza-aprendizaje que se deben aplicar en el aula.

4.3.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

Los recursos educativos que se utilizaran en el curso de formación y capacitación de los docentes son materiales educativos y auxiliares educativos, los cuales, detallamos a continuación:

Materiales educativos:

- Textos
- Guías didácticas
- Libros
- Diccionarios.

Auxiliares educativos:

Equipos:

- ✓ PC y/o portátil
- ✓ Proyector
- ✓ Pizarra Digital.
- ✓ Puntero Láser

Mobiliarios:

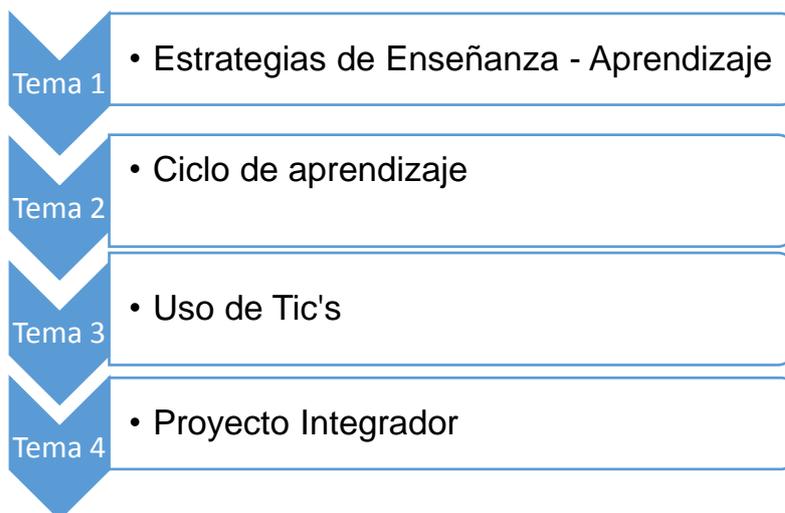
- ✓ Pizarrón.
- ✓ Escritorios o mesas.

Los insumos:

- ✓ Marcadores de tiza líquida.
- ✓ Carpeta.
- ✓ Hojas.

4.4. Breve descripción del curso

El curso de formación está dirigido al personal docente de la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle”, específicamente para el nivel tres que corresponde a los docentes con experiencia superior a cinco años, cuya modalidad propuesta será de manera presencial, durante seis fines de semana con la duración de sesenta horas para fortalecer las estrategias de enseñanza aprendizaje en el aula de clase, basado en aspectos de metodología, técnica y estrategias didácticas en las actividades diarias de los profesionales de educación.

4.4.1 Contenidos del Curso:

1. Estrategias de Enseñanza – Aprendizaje.

- 1.1. Definición.
- 1.2. Técnicas de Enseñanza
 - 1.2.1. Lectura comentada
 - 1.2.2. Debate dirigido
 - 1.2.3. Lluvia de ideas.
 - 1.2.4. Dramatización.
 - 1.2.5. Técnica expositiva.
- 1.3. Recursos y apoyo didáctico.
- 1.4. Función de los recursos didácticos.
- 1.5. Resolución de problemas.
- 1.6. Taller Grupal.

2. Ciclo del Aprendizaje.

- 2.1. ¿Qué es el ciclo de aprendizaje? – David Kolb.
- 2.2. Elementos, actividades y técnicas que se emplean.
- 2.3. Planificación aplicando el ciclo de aprendizaje.
- 2.4. Taller Grupal

3. Uso de TIC'S.

- 3.1. Qué es un blog.
- 3.2. Creación y diseños de blog personal y profesional.
- 3.3. Creación de SlideShare.
- 3.4. Descarga de documentos a SlideShare.
- 3.5. Publicación de trabajos documentados al blog.

4. Proyecto Integrador.

- 4.1. Elaborar Folleto acerca del Ciclo de Aprendizaje y compartirlo en la web como SlideShare.
- 4.2. Diseñar Blog interactivo profesional y subir documentos profesionales.
- 4.3. Realizar un folleto acerca de organizadores gráficos y compartirlo en el Blog.

TEMA 1: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Definición:

Para poder hablar de estrategia es importante reconocer la definición:



Las estrategias pueden ser: de enseñanza y de aprendizaje.



Existen diferentes estrategias didácticas que sirven para ser la clase mas activa, relacionadas con las inteligencias múltiples que se describen a continuación.

Cuadro N° 4

| INTELIGENCIA | ESTRATEGIAS DIDACTICAS |
|--|---|
| Lingüística Hábil con las palabras | Exposiciones orales, consultas en libros y revistas físicas y virtuales ,lluvia de ideas para generar ideas originales, diálogos y debates, juegos de palabras, lectura en voz alta y elaboración del diario personal |
| Lógico matemática Hábil con la lógica | Problemas descritos, demostraciones científicas, ejercicios, gráficos de operaciones, juegos de armar, simulacros y prácticas de compra y venta. |
| Espacial Hábil con las imágenes | Utilizar el color para codificar, realizar patrones, clasificar, dibujar, emplear códigos y situaciones gráficas. |
| Kinestésica Hábil con el cuerpo | Da oportunidad a que se expresen con respuestas corporales. Permiten que intervengan en dramatizaciones u obras de teatro entregar material para que aprendan por medio de la manipulación. |
| Musical Hábil con la música | Poner música a los temas que debe memorizar. Buscar grabaciones musicales que creen estados de ánimo y atmósfera musical adecuada para cada clase. |

| | |
|--|---|
| Interpersonal hábil con la gente | Intercambiar sus trabajos y producciones con sus pares, trabajo en grupo pequeños cooperativos. Utilizar juegos de mesa, crear entornos simulados, que se conviertan en contextos para aprender a aprender. |
| Interpersonal Hábil consigo mismo | Propiciar períodos de reflexión durante el día, ofrecer diversas alternativas para que el estudiante las elija crear situaciones que causen sorpresa, alegría, entusiasmo, tristeza, para activar las de los estudiantes. |
| Naturalista Hábil para observar y relacionarse con la naturaleza. | Aprovechar las oportunidades, para observar, identificar, interactuar con entornos naturales, plantas o animales, y para encargarse de su cuidado. Clasificar objetos, según sus características. |

Elaborado por: Félix, B.

TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

La educación a evolucionado a pasos agigantados en los últimos años, las técnicas de enseñanza tradicionales basadas en la figura del profesor explicando y los alumnos tomando apuntes pueden ser todavía útiles en algunas ocasiones; sin embargo, la educación gira hoy en día en estimular al estudiante para despertar curiosidad y ganas de aprender a raíz de lo cual han surgido nuevas técnicas de enseñanza muchas de las cuales no son nuevas, sin embargo el uso de la tecnología que hoy tenemos puede darle un nuevo enfoque y hacer que la clase impartida por el docente sea más activa.

El docente en su labor utiliza técnicas de enseñanza para hacer más efectivo y eficaz el aprendizaje entre ellas destacamos las siguientes:

Lectura Comentada

Consiste en leer comprensivamente un texto y luego comentarlo, compartiendo sus ideas principales. Este comentario debe hacer primeramente la persona que ha efectuado la lectura, luego se permite la participación de otros estudiantes del grupo clase a fin de reforzar la comprensión de cada párrafo leído.

Procedimiento

Para desarrollar aprendizajes en base a esta técnica es necesario observar los siguientes pasos; que desde luego tienen la flexibilidad necesaria.

1. Seleccionar o preparar el texto relacionado con el tema de estudio
2. Delimitación de párrafos que tengan coherencia lógica e ideas completas para que puedan ser leídos por cada uno de los estudiantes
3. Lectura silenciosa del contenido global del texto por parte de los estudiantes
4. Lectura comprensiva y expresiva por párrafos
5. Comentario del contenido de cada párrafo, a partir de las ideas principales, por parte de cada estudiante
6. Dar oportunidad a la intervención de los nuevos aportes para enriquecer la comprensión, de ser necesario
7. Registrar las ideas principales
8. Establecer las conclusiones

Objetivos:

- ❖ Desarrollar el hábito de la lectura
- ❖ Desarrollar la lectura comprensiva y expresiva
- ❖ Discriminar las ideas principales y secundarias
- ❖ Desarrolla la capacidad de expresión verbal
- ❖ Superar la timidez de intervención frente al grupo
- ❖ Desarrollar la capacidad crítica - reflexiva

Aplicación:

- Para profundizar en los aspectos teóricos de un tema.
- Para conocer puntos de vista de autores relevantes
- Para generar en grupos pequeños la habilidad para analizar y sintetizar la información.
- Induce al grupo a la participación y reflexión

Debate Dirigido

El debate es una estrategia de discusión oral que sirve para intercambiar ideas y opiniones. Exige que los participantes respeten y valoren los pensamientos de los demás, para tomar una posición de acuerdo o desacuerdo.

Esta técnica es importante porque nos permite participar de las decisiones que se toman en grupo, aunque a veces suponga declinar las posiciones personales o cambiar de opinión.

El debate debe llegar en lo posible a acuerdos; es decir a conclusiones aceptadas por todos. Si esto no fuera posible debe al menos dejar en claro la posición de los participante. Los temas para el debate son generalmente controversiales, pues presentan problemáticas desde puntos de vista opuestos y generan reacciones emocionales.

Elementos de un debate

- ✓ Tema de interés para el Grupo
- ✓ Orientador o moderador
- ✓ Secretario relator
- ✓ Grupo de participantes
- ✓ Reglamento

Ventajas al utilizar el debate

- ✓ Desarrolla destrezas de habla y escucha
- ✓ Desarrolla la capacidad de comprensión
- ✓ Estimula la defensa de las propias ideas
- ✓ Fomenta la tolerancia frente a las ideas de los demás
- ✓ Promueve la intercomunicación
- ✓ Estimula la reflexión
- ✓ Ejercita reglas de cortesía
- ✓ Aviva el ingenio
- ✓ Genera estrategias de negociación y revisión de alternativas
- ✓ Afianza el trabajo en equipo

Funciones de los participantes

- ✓ **Orientador o moderador:** coordina el desarrollo del debate. Elabora las preguntas, concede la palabra, centra la discusión en el tema, controla el tiempo y concilia las opiniones.
- ✓ **Secretario relator:** toma notas de lo más importante de la discusión y hace un resumen final.

- ✓ **Participantes:** son expertos en el tema, o lo conocen profundamente, presentan sus ideas y las argumentan.
- ✓ **Público:** escucha las ideas y toma una posición. Si se lo permiten, hace preguntas aclaratorias sobre los temas, siempre en orden y con el permiso del moderador.
- ✓ **Reglamento:** señala el procedimiento a seguirse en el debate: los términos de cortesía que se utilizarán, el tiempo que se asigna a cada persona que intervenga, ya sea como participante o parte del público. Contempla puntos de orden, que invitan a los participantes a ceñirse al tema y al procedimiento establecido.

Al finalizar el debate, el profesor haya actuado o no como moderador, le corresponde efectuar una apreciación objetiva de los trabajos destacando méritos, señalando deficiencias para el perfeccionamiento.

Lluvia de Ideas

Es una técnica para buscar soluciones a problemas que requieren de un enfoque creativo y grupal. Sirve para poner en común las opiniones y conocimientos que cada participante tiene sobre un tema. Nos permite analizar y llegar colectivamente a conclusiones o acuerdos comunes.

Proceso

- Leer un texto para todo el grupo
- Plantear una pregunta que exprese claramente lo que queremos saber sobre el tema.
- Cada participante dice una idea a la vez sobre lo que piensa sobre el tema.
- Las ideas que se expongan no importa que parezcan ilegales, excéntricas, irrealizables, lo que importa es que la idea de un participante motive a los demás a formular otras ideas.
- Mientras se expresan las ideas un coordinador anota en la pizarra o en un paleógrafo. Primero tal como van surgiendo; después se agrupa por ideas similares, seleccionando las ideas más significativas, en base a un consenso de grupo.
- Entre todos se realiza una discusión sobre las ideas anotadas, analizamos las ideas, buscamos relaciones entre ellas, determinamos su importancia, eliminamos una y añadimos otras. Así llegamos a una visión común del tema.

Aplicación:

- Para fomentar el pensamiento creativo, el juicio crítico expresado en un ambiente de libertad.
- Promueve la búsqueda de soluciones distintas para facilitar la participación de las personas con autonomía y originalidad.
- Sirve complemento de otras técnicas

Dramatización

Para poder aplicar esta técnica es necesario contar con dos o más personas quienes representan una situación de la vida real, asumiendo roles del caso con objeto de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo. Se trata, por tanto, de una representación teatral de un problema real que afecta directamente al grupo. En la escena los improvisados actores dramatizan una situación de la vida real, transmitiendo así las vivencias de una forma más perfecta a los demás miembros del grupo.

Terminada la representación que debe ser corta, tanto los protagonistas como el resto de estudiantes exponen sus impresiones para, finalmente llegar a las conclusiones del tema en estudio.

Esta técnica permite que el docente tenga una clase más activa de tal forma que los estudiantes aprendan de manera real viviendo cada uno de los personajes y entendiendo mejor el tema de clase planteado por el docente.

Técnica expositiva

Esta técnica consiste en la exposición oral por parte del profesor, del asunto de la clase, se puede decir que es la técnica más usada en nuestros centros educativos más aun que esta técnica se apoya en la tecnología para que se convierta en más activa para los estudiantes, esta técnica tiene amplia aplicación en la enseñanza de todas las disciplinas y en todos los niveles.

La exposición debe ser necesariamente adoptada como técnica, pero de manera activa, que estimule la participación del alumno en los trabajos de la clase, de forma que la clase no se convierta en un interminable monólogo.

Procedimiento

1. Presentación del asunto.
2. Desarrollo, en partes lógicas.
3. Síntesis de lo expuesto.
4. Inferencia de conclusiones o formulación de críticas cuando sea necesario.

El profesor también debe dar oportunidad para que sus alumnos hagan las exposiciones, ya que esto favorece el desenvolvimiento del estudiante puesto que esto exige continuidad y organicidad en lo que se está exponiendo.

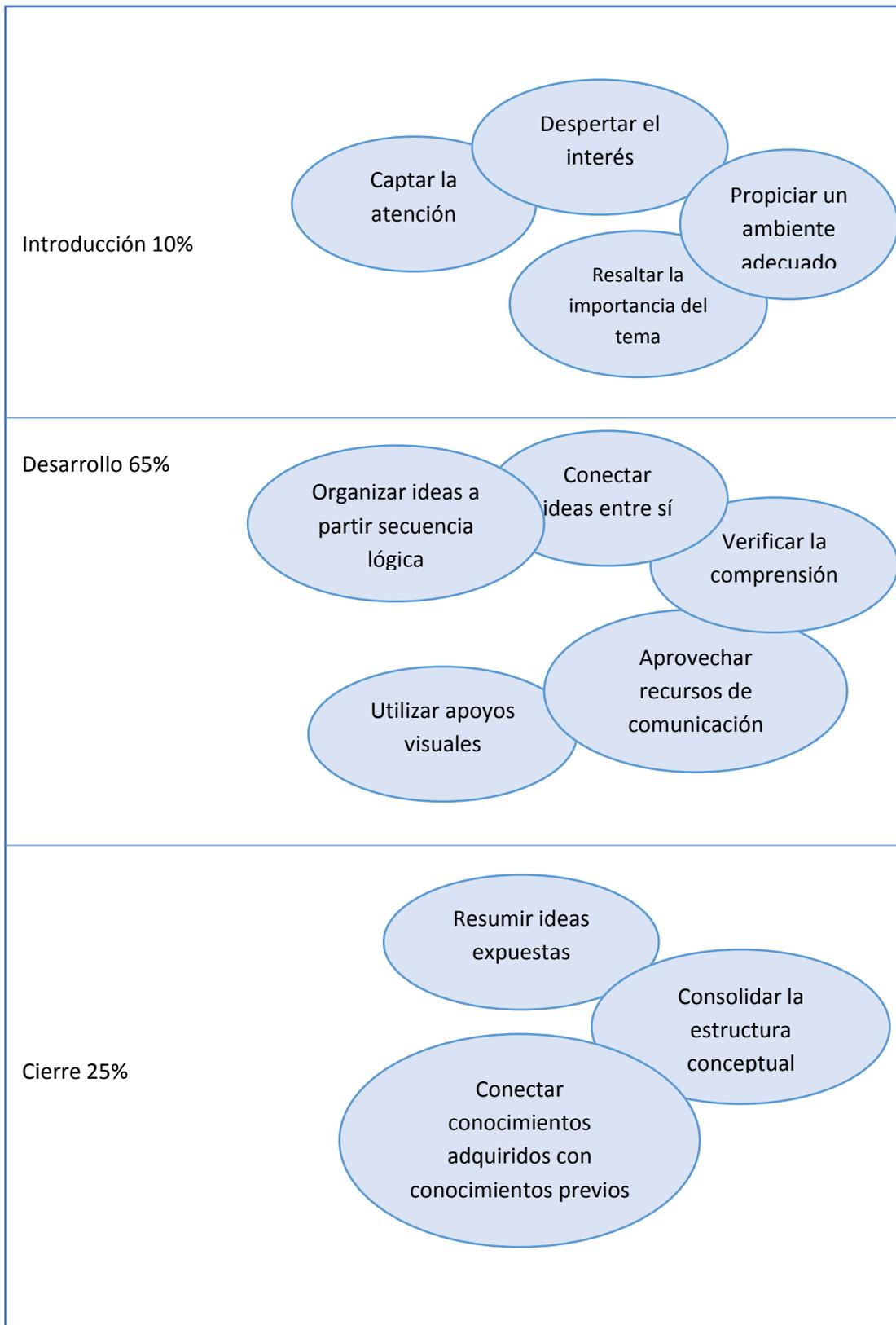
Aplicaciones

- ❖ Para proporcionar información a grupos numerosos.
- ❖ Para concentrar información en un tiempo limitado.
- ❖ Para transmitir información de expertos.
- ❖ Para complementar a otras técnicas didácticas en la exposición de teorías que no exceda de 20 minutos.

Recomendaciones

- No exponer más de lo necesario, para no crear en prolongaciones inocuas o formas retóricas vacías de contenido.
- No utilizar, en un curso, únicamente la técnica expositiva.
- Integrarla con otros recursos, especialmente proyecciones e interrogatorios.
- Usar un tono de voz adecuado, para que capte mejor la atención de los oyentes; sin exceso de volumen, ni tampoco demasiado bajo.
- Hablar con un ritmo adecuado para que la exposición no resulte ni lenta ni rápida en demasía.
- Pronunciar claramente las palabras y de manera correcta, para no dificultar la comprensión de lo que se quiere decir, como así también evitar expresiones sin sentido, que son una auténtica invitación al desinterés.

En la técnica expositiva existen tres momentos:



RECURSOS Y APOYO DIDÁCTICO

Escudero 1995 define a los recursos como:

Cualquier recurso que el profesor prevea emplear en el diseño o desarrollo del currículo para aproximar o facilitar los contenidos, mediar en las experiencias de aprendizaje, provocar encuentros o situaciones, desarrollar habilidades cognitivas, apoyar sus estrategias metodológicas o facilitar o enriquecer la evaluación.

Por consiguiente en el proceso de enseñanza se deben utilizar los diversos medios o recursos didácticos, clasificados de la siguiente forma:



Recursos o medios reales:

Son los objetos que pueden servir de experiencia directa al alumno para poder acceder a ellos con facilidad, los más comunes son:

- Plantas, animales, etc.
- Objetos de uso cotidiano.
- Instalaciones urbanas, agrícolas, de servicios, etc.
- Objetos que se acerquen la realidad al alumno.

Recursos o medios escolares

Son los propios del centro, cuyo único y prioritario destino es colaborar en los procesos de enseñanza:



- Laboratorios, aulas de informática.
- Biblioteca, mediateca, hemeroteca.
- Gimnasio, laboratorio de idiomas.
- Globos terráqueos, pizarras electrónicas.

Recursos o medios simbólicos

Son los que pueden aproximar la realidad al estudiante a través de símbolos o imágenes, dicha transmisión se hace por medio del material impreso o por medio de las nuevas tecnologías por medio de las nuevas tecnologías.



a. Material impreso:

- ✓ Textos
- ✓ Libros

- ✓ Fichas
- ✓ Cuadernos
- ✓ mapas

b. Medios tecnológicos

- Iconos: retroproyector, diapositivas
- Sonoros: radios, cds
- Audiovisuales: cine, video, televisión
- Interactivos: informática, robótica, multimedia

Se debe seleccionar correctamente los recursos didácticos, así como saber utilizarlos, para que el proceso formativo sea eficaz, es de vital importancia que en la selección del recurso didáctico se tome en cuenta los objetivos, para que el recurso didáctico nos apoye a lograr lo que se espera en la enseñanza-aprendizaje.

Función de los Recursos Didácticos

Los medios y recursos didácticos educativos en general pueden realizar diversas funciones entre ellas destacamos como más habituales las siguientes:

- ❖ Proporcionar información
- ❖ Guiar los aprendizajes de los estudiantes
- ❖ Ejercitar habilidades, entrenar
- ❖ Motivar, despertar y mantener el interés
- ❖ Evaluar conocimientos y habilidades
- ❖ Proporcionar simulaciones
- ❖ Proporcionar entornos para la expresión y la creación

Otra descripción de las funciones se puede hacer desde la facilitación del proceso enseñanza-aprendizaje, que se desglosa en lo siguiente

Cuadro N° 5

| FUNCIONES | DESCRIPCIÓN |
|--|--|
| Función Motivadora | El uso del medio es el mismo que motiva al estudiante. |
| Función de acercamiento a la realidad | Facilitan el acercamiento a la realidad, el descubrimiento de nuevos conceptos, organizan, entre otros. |
| Permiten facilitar y organizar las funciones formativas | Desarrollan las habilidades y destrezas. |
| Función Innovadora | Permite realizar cambios en la innovación de los diferentes recursos didácticos. |
| Función formativa global | Algunos medios nos pueden servir para desarrollar nuestras capacidades del ámbito de la educación formal como las de la educación no formal. |
| Función democratizadora de la información | Facilita a un mayor número de personas el acceso a la información. |

Resolución de problemas

Un problema existe cuando hay diferencia entre la situación real y la situación deseada.

La estructura de resolución de problemas en el aula implica como acción principal una demostración por parte del docente, quien planteará un problema y desarrollará a continuación la solución del mismo como modelo.

Los estudiantes por su parte, repiten la solución presentada por el profesor y luego aplican procedimientos similares para la resolución de los mismos.

Pasos en la resolución de problemas:

1. Análisis de la naturaleza del problema. (Incluye actividades que se relacionan con la identificación, definición y diagnóstico del problema).
2. Generación de soluciones alternativas. (Incluye las actividades que se relacionan con la generación de soluciones alternativas para el problema)
3. Elección entre soluciones alternativas. (Incluye las actividades que se relacionan con la evaluación y la elección entre soluciones alternativas).
4. Instrumentación de la solución escogida. (Incluye las actividades que se relacionan con la aplicación de la solución escogida)
5. Control del programa de solución. (Incluye las actividades que se relacionan con el mantenimiento, verificación y revisión de la solución instrumentada).

TEMA 2: CICLO DEL APRENDIZAJE

Definición de Ciclo de Aprendizaje

“Es una técnica de interaprendizaje subyacente a las teorías cognoscitivas del aprendizaje, que parte de una experiencia concreta para generar nuevas experiencias concretas, favoreciendo los procesos reflexivos, conceptuales y procedimentales en el estudiante.”
David Kolb.

Elementos, actividades y métodos que se emplean

Los elementos que influyen en la forma de aprender de los seres humanos:





El ciclo de aprendizaje está compuesto por acciones específicas que van desde enganchar al estudiante, hasta llevarlo hacia la evidencia y celebración de su aprendizaje. Para cumplir este ciclo el docente debe aplicar las siguientes estrategias:

Momento 1

Activación de los saberes previos. Relacionar con la experiencia

- Engancha al estudiante a una experiencia concreta que lo conduzca a la búsqueda de aprendizaje y experiencias previas; es decir se trata de conectar al estudiante al tema en una forma personal, que le resulte familiar, de tal manera que comience a construir aprendizajes sobre lo que ya sabe.
- Consigue la atención de los estudiantes al iniciar una actividad de resolución de problemas antes de darles la instrucción.
- Construye una experiencia de aprendizaje que permite respuestas diversas y personales de los estudiantes. no hay respuestas incorrectas.

Momento 2

Reflexionar y analizar la experiencia

- Impulsa a los estudiantes a compartir sus percepciones y creencias.
- Compromete a los educandos a reflexionar desde su nivel actual de conocimiento y experiencia para determinar si sus opiniones y creencias son comprobables guiándolos en esa reflexión y análisis.
- Resume y repasa similitudes y diferencias.

- Establece una actitud positiva ante la diversidad de las experiencias de personas diferentes. Las creencias y opiniones empiezan a evolucionar de manera organizada y estructurada para la construcción de teorías.
- Análisis y reflexión con respecto a la actividad anterior. Permite que sobresalgan los elementos claves referentes al tema que se va a trabajar (vocabulario, características, procesos) de tal manera que se propicie el descubrimiento en los estudiantes.

Momento 3

Conceptualización. Construir de manera dirigida

- Presenta la información secuencialmente para evidenciar la continuidad de manera completa y sistemática
- Enfatiza los aspectos más significados del tema a los conceptos en forma organizada de tal manera que se dirija la atención de los estudiantes a los detalles más importantes sin distraerlos con hechos irrelevantes.
- Propicia el análisis de conceptos, hechos, generalizaciones y teorías verificables. El estudiante construye sobre las conexiones personales establecidas lo cual favorece el pensamiento conceptual.
- Provee de los conceptos que sea necesario profundizar, apoyándose en artículos, apuntes en Power Point, entre otros
- Transforma el concepto que va a ser enseñado en una imagen o experiencia, para los estudiantes. Proporciona una visión general a fin de ampliar el tema.
- Usa recursos como artes visuales, música, movimiento, etc. Para conectar el conocimiento personal de los estudiantes con el nuevo concepto.
- Apoya al estudiante en la visualización de lo analizado mediante esquemas, audiovisuales, diagramas.

Momento 4**Aplicar lo aprendido**

- Propicia el paso de la asimilación hacia la comprobación y adaptación para trabajar con los conceptos definidos.
- Diagnostica y refuerza la habilidad del estudiante para aplicar los conceptos enseñados.
- Proporciona actividades concretas y prácticas en las que se utilicen problemas, casos, ejercicios, juegos, experimentos, libros entre otros.
- Promueve actividades relacionadas directamente con la teoría que corroboren los conceptos definidos.

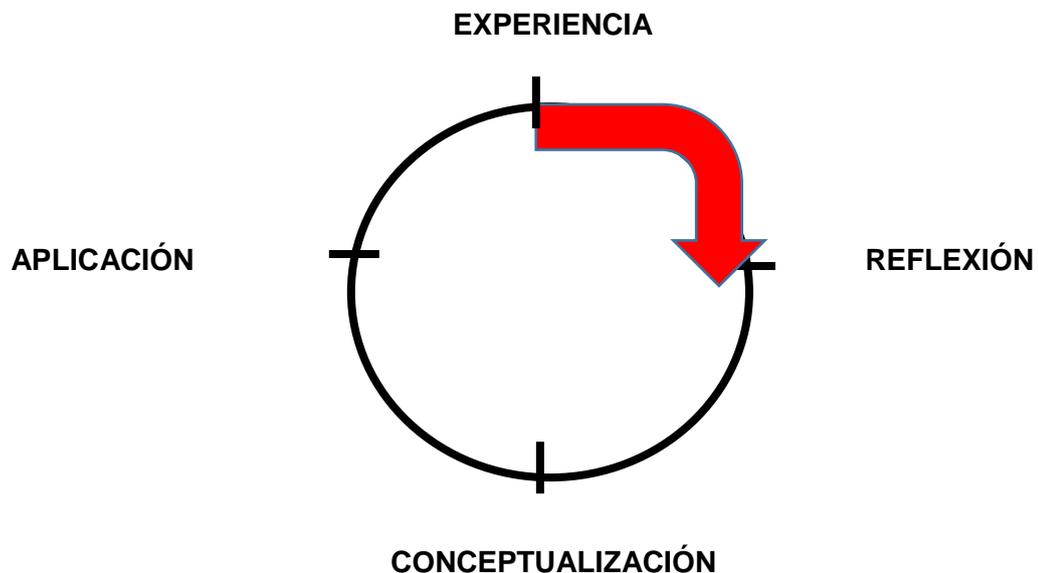
Momento 5**Transferencia: integrar, ampliar y evaluar el tema**

- Prueba límites y contradicciones del entendimiento de los estudiantes.
- Propicia con ideas relaciones y conexiones que los estudiantes se interesen por desarrollar sus propias propuestas y con ello demuestren que pueden aplicar lo aprendido y diseñar exploraciones propias sobre el tema.
- Arma situaciones donde los estudiantes tengan que encontrar información no disponible en los textos escolares.
- Respeta el que los estudiantes organicen y sinteticen su aprendizaje en alguna forma personal y significativa.
- Apoya a los estudiantes al aprender, enseñar y compartir con los demás.
- Establece una atmósfera propicia en la que se celebre el compartir el aprendizaje.
- Propicia el que el aprendizaje de los estudiantes este disponible para el resto de la comunidad: comparte con otras clases escritos de los estudiantes, publica los reportes de los estudiantes en el periódico estudiantil e incluso en internet.

- Deja a los estudiantes imaginar acerca de mas posibles aplicaciones del concepto en el futuro, extendiéndolos aún ¡qué pasaría sí?
- Regresa al lugar donde comenzó el estudiante, integra la experiencia de aprendizaje en una visión personal del mundo ligeramente diferente.
- Fomenta actividades formales que propicien el seguimiento de los resultados para integrar el concepto en la vida cotidiana y con el entorno, como resultado de lo aprendido, mediante representaciones artísticas: collage, reportes de investigación, cartas, videos, poema, canción.

Cada uno de los momentos del Ciclo de Aprendizaje corresponde a una actividad específica que debe desarrollar el estudiante, así como una planeación didáctica muy puntual. El ciclo del aprendizaje puede ser iniciado por cualquiera de sus fases dependiendo de la naturaleza o del tema a tratar y del estilo de aprendizaje prevaeciente en el grupo, principalmente) siempre que se pase por cada una de ellas sin omitir ninguna y respetando el sentido de las manecillas del reloj. El Ciclo de Aprendizaje debe cerrarse en el menor número de períodos posible.

En su forma más sencilla el ciclo de Aprendizaje se representa así.



Planificación aplicando el Ciclo de Aprendizaje

Para poder ejecutar la planificación aplicando el ciclo de aprendizaje es necesario que se identifique los diferentes momentos que se deben tomar en cuenta.

TEMA 3: USO DE TIC'S

Las Nuevas Tecnologías de la información y de la comunicación han evolucionado vertiginosamente en los últimos años, debido especialmente a su capacidad de interconexión a través de la Red. Esta nueva fase de desarrollo tiene gran impacto en la organización de la enseñanza y el proceso de aprendizaje.

Los docentes en nuestra práctica pedagógica estamos integrando en la planificación curricular los recursos tecnológicos con la finalidad de que el estudiante tome parte activa y logre experiencias de aprendizajes que le sirvan para la vida y que generen una conciencia y motivación para seguir aprendiendo en una actitud de respeto al otro, a la sociedad y la naturaleza.

Qué es un blog?

Un blog es un diario digital o bitácora que recopila información de cualquier índole que el autor crea conveniente. Permite publicar información ordenada en forma cronológica de forma gratuita. Es una herramienta de explicitación del conocimiento. El objetivo de crear un blog es tratar un tema en particular con el fin de compartirlo con los demás usuarios de la red.

La importancia de su uso radica en la facilidad de publicar la información en la web y con la ventaja de poder acceder al servicio sin ningún costo.

Ventajas de los blogs

Las ventajas de tener y manejar un blog son:

- El servicio no tiene ningún costo
- No se necesita conocimientos informáticos avanzados para utilizarlo y publicar información.

- Cuando se publica información se recibe retroalimentación de los lectores del blog por medio de comentarios.
- Se comparte información con personas que tienen los mismos intereses.
- La información publicada llega más lejos y más rápido que los medios tradicionales como por ejemplo el periódico.

Creación y diseños de blog personal y profesional

Para crear un blog es necesario tener acceso a internet y una cuenta de correo electrónico.

Existen varios sitios que ofrecen el servicio para la creación del blog entre los más usados se pueden citar a:

- ❖ Wordpress (www.wordpress.com)
- ❖ Blogger (www.blogger.com)
- ❖ Bitacoras.com (www.bitacoras.com)

Hay otros sitios que ofrecen los mismos servicios, en la aplicación práctica utilizaremos preferentemente el de blogger

Ingresar a un navegador de internet: Explorer, Chrome y/o Firefox.

Crear una cuenta en GMAIL.

Escribir en el buscador Google la palabra BLOOGGER.

Luego elegir la opción CREAR BLOG.



Se debe asignar el título al blog.

Elegimos la plantilla que luego se va a cambiar si se desea.



Finalizamos con la creación del blog, de ahí se deberán realizar entradas de documentos, videos, presentaciones, etc.

Creación de SlideShare

El slideshare es una herramienta de ofimática que permite publicar:

- Presentaciones
- Documentos
- Archivos pdf

También se lo utiliza para crear podcast o (archivos de audio). Hay que tener en cuenta que los archivos que se vayan a subir no sobrepasen el tamaño máximo de 100Mb.

Para su funcionamiento y utilización la herramienta requiere que el usuario cree unan cuenta de la que se le asignará un usuario y una contraseña para el ingreso.

SlideShare hace más fácil compartir una presentación de trabajo con otros colegas a través de correo electrónico o pueden ser colocadas en un blog, o incluso dar una conferencia sin necesidad de cargar con la presentación, simplemente accediendo a ella desde una conexión a Internet cualquiera, soporta hasta 20 MB. Ejemplo: www.slideshare.net

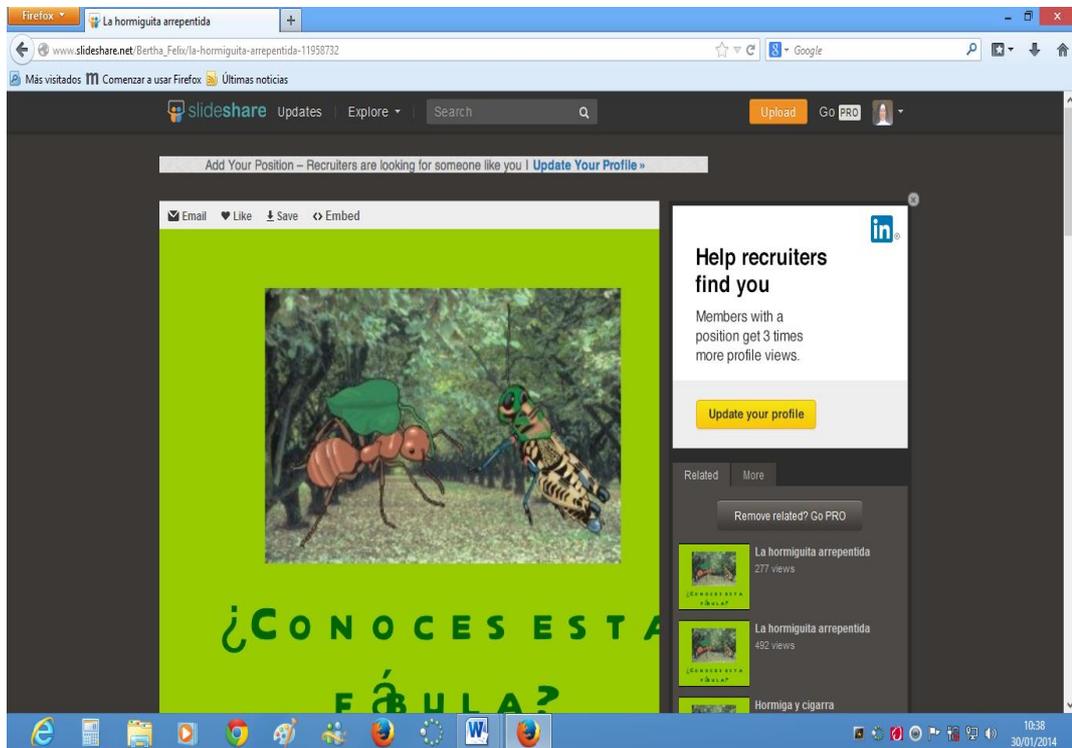


Fuente: Libro de Nuevas Tecnologías y Educación, Martínez Sánchez. Ma. Paz Prendes Espinosa, ISBN: 978-84-205-4162-4.

Descarga de documentos al Slide Share

Para poder descargar documentos a Slide Share se debe crear una cuenta y luego subir presentaciones en power point que se desea compartir, esta es una herramienta actual para que el docente utilice con sus estudiantes de tal forma que

en el proceso de enseñanza aprendizaje se aplique el uso de las Tics como un medio de innovación curricular.

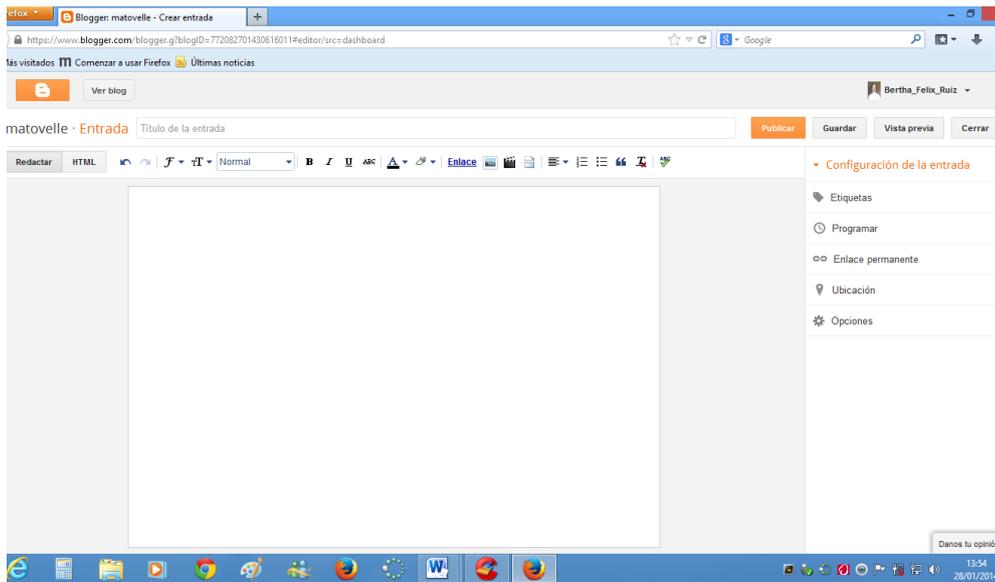


Publicación de trabajos documentados al blog

Esta herramienta tecnológica es de mucha ayuda para el docente debido a que sus alumnos pueden publicar trabajos de forma creativa esto ayuda para que sea más activa la asignatura impartida.

Los pasos para poder publicar:

Abrir la cuenta de blog desde el correo creado:



Publicar el documento copiado y compartirlo:

JUEVES, 30 DE ENERO DE 2014

ESTRATEGIAS DIDACTICAS

ESTRATEGIAS DIDACTICAS

| INTELIGENCIA | ESTRATEGIAS DIDACTICAS |
|--|--|
| Lingüística Hábil con las palabras | Exposiciones orales, consultas en libros y revistas físicas y virtuales. Lluvia de ideas para generar ideas originales, diálogos y debates, juegos de palabras, lectura en voz alta y elaboración del diario personal. |
| Lógico matemática Hábil con la lógica | Problemas descritos, demostraciones científicas, ejercicios, gráficos de operaciones, juegos de armar, simulacros y prácticas de compra y venta. |
| Espacial Hábil con las imágenes | Utilizar el color para codificar, realizar patrones, clasificar, dibujar, emplear códigos y situaciones gráficas. |
| Kinestésica Hábil con el cuerpo | Da oportunidad a que se expresen con respuestas corporales. Permiten que intervengan en dramatizaciones u obras de teatro entregando material para que aprendan por medio de la manipulación. |
| Musical Hábil con la música | Poner música a los temas que debe memorizar. Buscar grabaciones musicales que creen estados de ánimo y atmósfera musical adecuada para cada clase. |
| Interpersonal hábil con la gente | Intercambiar sus trabajos y producciones con sus pares, trabajo en grupo pequeños cooperativos. |

TEMA 4: PROYECTO INTEGRADOR

Elaborar un folleto acerca del Ciclo de Aprendizaje y compartirlo en la web como Slide Share

Es importante que los docentes compartan los conocimientos adquiridos en el curso de formación de una mejor manera, por lo que es necesario que acerca del tema del ciclo del aprendizaje se creen documentos en Slide Share, Bloggers.

Diseñar blog interactivo profesional y subir documentos profesionales.

El blog es una herramienta profesional que se puede ajustar a los requerimientos de los docentes al momento de impartir sus clases, ya sea para poder compartir trabajos con otros estudiantes o para compartir documentos profesionales.

Realizar un folleto acerca de organizadores gráficos y compartirlo en el Blog.

Organizadores gráficos

Consiste en la realización por parte de los alumnos de mapas gráficos que representan una estructura de significados. Esta construcción involucra habilidades como ordenamiento, comparación, y clasificación necesarios para crear representaciones de conceptos y procesos. Estos organizadores describen relaciones y pueden dar cuenta de la comprensión de conceptos o los datos involucrados.

El empleo adecuado de representaciones gráficas en la enseñanza propone al alumno un modo diferente de acercamiento a los contenidos y le facilita el establecimiento de las relaciones significativas entre distintos conceptos que conducen a la comprensión. Estos organizadores gráficos también pueden ser utilizados como instrumentos para la evaluación. (Hernandez, 2005)

Algunos ejemplos de estos organizadores gráficos pueden utilizarse en el aula de clase

Los Mentefactos:

Es una técnica que se realiza a base de diagramas que representan las ideas y conocimientos en las diversas complejidades. Tienen como propósito la organización del pensamiento y le otorga la calidad de estructura mental y de síntesis.

Proceso

- Leer el texto
- Elaborar el concepto o nudo proposicional en donde convergen las proposiciones subordinadas, excluyentes, infraordinadas e isoordinadas. Responde a la pregunta ¿Qué es?
- La supraordinación son los conceptos de mayor categoría. Es indicar a que clase pertenece o se incluye el concepto. Responde a la pregunta ¿A qué pertenece? Se ubica en la parte superior del concepto.
- La exclusión es la operación mental que descarta o exceptúa otros conceptos que pertenecen a su clase, se ubica a la derecha del concepto y responde a la pregunta ¿Qué no es?
- La infraordinación es la operación en virtud de la cual se identifican las diferentes clases que contiene el concepto. Se refiere a la clasificación. Responde a la pregunta ¿Cuáles son? Se ubica en la parte inferior del concepto.
- La isoordinación precisa las características del concepto y que le otorga su naturaleza propia y no otra. Responde a la pregunta ¿Cómo es? Se ubica al lado izquierdo del concepto.
- Utilizando las ideas del mentefacto se elabora un texto, respetando el nivel de complejidad.

Mapa Conceptual

“El mapa conceptual es un procedimiento que tiene como finalidad sintetizar, y, al mismo tiempo, relacionar de manera significativa los conceptos contenidos en un tema” (Barberá, 1999) pag. 124

En estos mapas se encuentran los conceptos jerarquizados, se ubican al comienzo los conceptos más generales e inclusivos, seguidos por conceptos más específicos y luego aparecen las palabras enlace, que expresan las relaciones que mantiene los conceptos

entre sí la lectura de la relación entre dos conceptos del diagrama debería dar como resultado o proposición o frase que exprese una idea sobre el tema en cuestión.

Proceso

- El alumno inicia la construcción del mapa con la ubicación del concepto central en el rectángulo superior.
- Luego se recurre a flechas y palabras conectoras (nexos) para relacionar los diferentes conocimientos que tiene al respecto.
- Las palabras conectoras sirven como un hilo que conectan un conocimiento y otro

Diagrama jerárquico

El Diagrama Jerárquico, como su nombre lo indica muestra las relaciones de supraordinación y subordinación entre las ideas de un campo determinado.

Proceso.

- El tema principal se coloca en el extremo superior
- En el segundo nivel se ubican los subtemas o detalles de apoyo
- En un tercer nivel van los detalles que apoyan los subtemas y así sucesivamente.

Cadenas de secuencias

La cadena de secuencias es un instrumento útil para representar cualquier serie de eventos que ocurre en orden cronológico o para mostrar las fases de un proceso.

Procesos

Ubicar en los recuadros en orden cronológica los acontecimientos, etapas de evolución, secuencias narrativas etc.

La rueda de atributos

Este organizador grafico provee una representación visual del pensamiento analítico, dado que invita a profundizar en las características de un objeto determinado.

Proceso

Se coloca el objeto que está analizándose en el centro o eje de la rueda, luego se escriben los atributos principales en las rayas de la rueda, el número de rayas puede variar según el número de atributos que se definen del objeto.

La mesa de la idea principal

Sirve para mostrar la relación entre una idea principal y los detalles que la apoyan.

Proceso

Para construirla se escribe la idea principal en la “superficie” de la mesa y los detalles en las patas.

Este organizador también puede ser utilizado para ayudar a los alumnos a llegar a una generalización sobre un tema, cuando ya conocen varios hechos concretos relacionados con él. En este caso los alumnos comienzan a escribir en las patas los hechos concretos que conocen. Usado de esta manera estimula el pensamiento inductivo.

Portafolios

Un portafolio es un conjunto intencionado de trabajos que muestran los esfuerzos, progresos y logros de los estudiantes en una o más de las áreas curriculares. El sentido de esta colección es ilustrar el progreso a lo largo del tiempo.

Existen diferentes tipos de portafolios y en ellos se colectan sistemática y organizadamente las producciones que constituyen las muestras del proceso de aprendizaje de cada alumno como del docente.

En los portafolios se pueden incluir producciones que usualmente los alumnos realizan en el aula de clase como: trabajos escritos, escritos literarios, resolución de problemas, collages, entre otros.

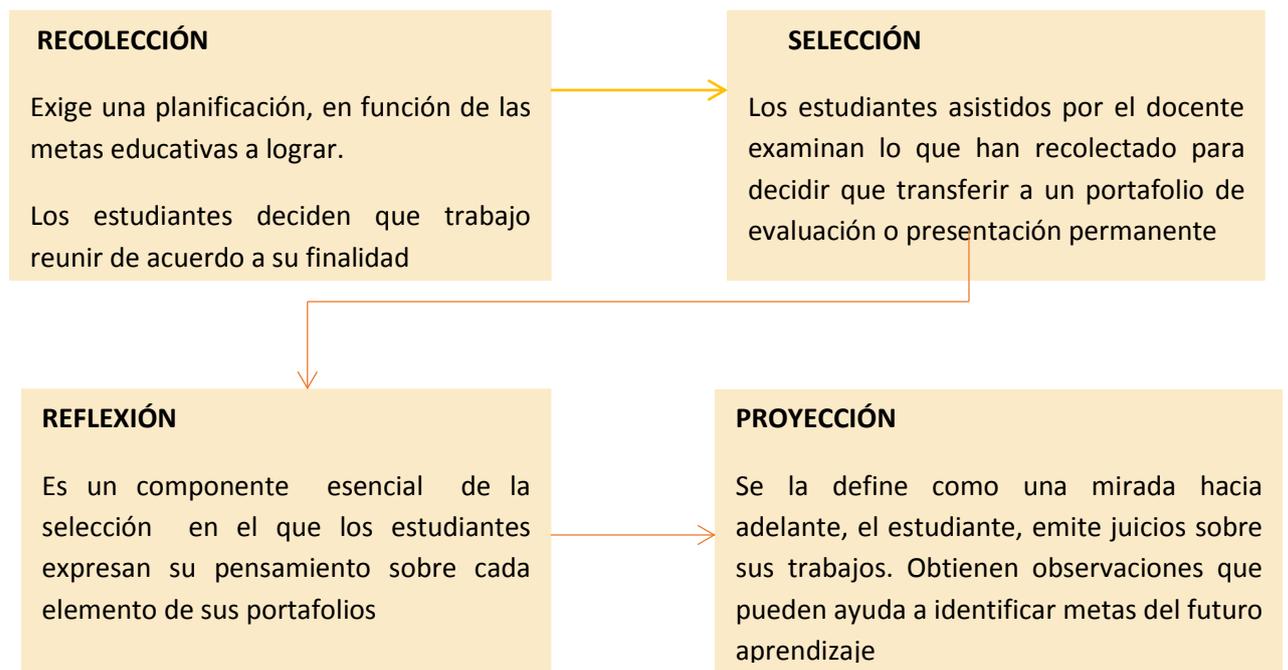
Ventajas

El uso del portafolio ofrece una serie de ventajas porque:

- Compromete a los alumnos en el desarrollo de su aprendizaje.
- Permite que los alumnos observen y tomen conciencia de sus progresos

- Promueve la autoevaluación del docente y de los alumnos
- Ofrece información al docente sobre los aprendizajes de sus alumnos
- Promueve un espacio de intercambio y de diálogo entre el alumno y el docente
- Brinda información a padres y a otros docentes de la institución
- Documenta productos que permiten evaluar destrezas, habilidades, competencias, a lo largo de un proceso.
- Promueve el desarrollo de la metacognición.
- Es útil para la evaluación formativa.

PROCESO DE ELABORACION DE PORTAFOLIOS



Taller pedagógico

Es una técnica de trabajo grupal, en la cual el grupo clase se divide en pequeños grupos, que oscilan de seis a ocho personas. Cada uno de ellos trabaja produciendo conocimientos en base a guías, material de apoyo, folletos, libros, revistas, tarjetas

Proceso

- Seleccionar la temática para el tiempo determinado
- Elaborar los documentos de apoyo
- Elaborar las fichas de actividades de respuestas
- Organizar el grupo de seis a ocho estudiantes
- Instruir y entregar el material de trabajo

Recomendaciones

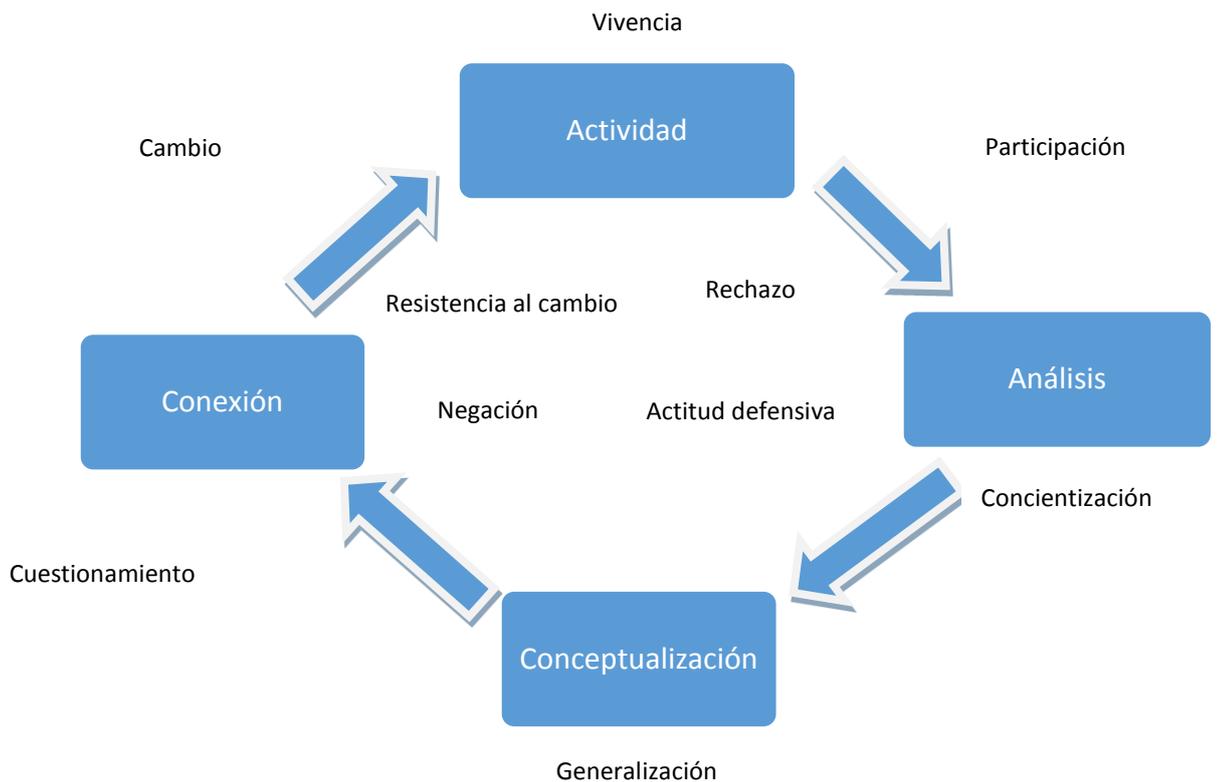
1. Se debe hacer una lectura de los documentos por parte de los estudiantes
2. El maestro debe dominar la temática
3. Es necesario que el maestro oriente y guíe durante la participación
4. Debe estar presente durante todo el proceso

4.4.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

- Dr. Julio Serrano: Doctor en Ciencias de la Educación, docente, supervisor de educación, facilitador de los cursos del Ministerio de Educación.
- Autor de algunos libros para el magisterio como: Los Valores, La Planificación Didáctica, etc.

4.4.3 Metodología:

Los métodos y técnicas que se utilizarán para desarrollar el curso de formación y capacitación docente serán considerados del ciclo del aprendizaje vivencial, el cual, consiste en partir de la experiencia o vivencia de los participantes para luego realizar un análisis a través de la actitud y concienciación de los mismos, que luego nos permitirá una conceptualización o generalización de lo que estamos tratando o conceptualizando y de esta forma llegar a un cambio luego de cuestionamientos y razonamientos de lo que hemos realizado y aplicarlo de acuerdo a las realidades de los docentes, esta aplicación, también se la denomina conexión. A continuación se detalla mediante un gráfico el Ciclo de Aprendizaje Vivencial el cual permitirá llevar a cabo el curso de formación docente de los profesores de bachillerato de la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”.



4.4.4 Evaluación.

Se aplicará una evaluación diagnóstica, formativa y sumativa es decir de procesos y de verificación mediante talleres prácticos, como también se les aplicará una clase práctica demostrativa y de esta forma evidencien lo que han aprendido sobre el curso de formación y capacitación docente. Cabe recalcar que el curso de capacitación se tomará muy en cuenta la participación de los involucrados para consolidar las estrategias metodológicas y lograr un buen desempeño docente.

Para evaluar a los docentes participantes se aplicarán las técnicas de: Observación y pruebas, la primera se valdrá de una ficha de observación y la segunda de una prueba de actuación para que demuestre mediante un ejemplo práctico lo que ha aprendido. Así también se utilizará la técnica del `portafolio durante el desarrollo del curso de capacitación permitiendo que cada uno de los participantes así como el facilitador puedan reconocer los avances y dificultades que se tienen que considerar el desarrollo del curso docente y de esta forma se genera una auto evaluación, coevaluación y heteroevaluación. Se aplicará el instrumento de evaluación guía de preguntas de base estructuradas para que los participantes del curso al contestar dicha guía demuestren los conocimientos que han adquirido.

Capacitación Docente

Evaluación Cuantitativa

Tabla de valoración

| Evaluación Diagnóstica 0 % | Evaluación Formativa 80% (80 puntos) | | | | | Evaluación Sumativa 20% (20 puntos) |
|----------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|--|-------------------------------------|
| Prueba Escrita u Oral | Prueba Escrita 10% (10 puntos) | Prueba Oral 10% (10 puntos) | Práctica y Talleres 30% (30 puntos) | Tareas y Deberes 10% (10 puntos) | Proyectos Individuales y Grupales 20 % (20 puntos) | Examen Escrito (20 puntos) |

4.5. Duración del curso: 60 Horas

4.6. Cronograma de actividades a desarrollarse

| Tiempo | Semana 1 10 horas | Semana 2 10 horas | Semana 3 10 horas | Semana 4 10 horas | Semana 5 10 horas | Semana 6 10 horas |
|-----------------------------------|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Actividades | | | | | | |
| Estrategias Enseñanza-aprendizaje | | | | | | |
| Ciclo de aprendizaje | | | | | | |
| Uso de Tic's | | | | | | |
| Proyecto Integrador | | | | | | |
| Observaciones | El calendario está sujeto a cambio de fecha ya sea por feriados u asuntos que interrumpan las labores del curso | | | | | |

4.7. Costos del curso.

La presente propuesta será financiada por la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”.

| Recursos | | Costo | Financiamiento |
|-------------------------|----------------------------|-----------|------------------|
| Humanos | Capacitador | \$600,00 | Autofinanciado |
| Materiales | Hojas A 4 | \$ 25. 00 | Autofinanciado |
| | Marcadores permanentes | \$6. 00 | Autofinanciado |
| | Marcadores de tiza líquida | \$6. 00 | Autofinanciado |
| | Pizarra | \$ 0, 00 | Recursos propios |
| | Fotocopia | \$ 30. 00 | Autofinanciado |
| | Pliegos de papel bond | \$ 5.00 | Autofinanciado |
| Organizacionales | Transporte | \$ 30.00 | Autofinanciado |
| Tecnológicos | Proyector | \$0, 00 | Recursos propios |
| | Computadoras | \$0, 00 | Recursos propios |
| | Correo electrónico | \$0, 00 | Recursos propios |
| | Pizarra Digital | \$0, 00 | Recursos propios |
| Total | | 702,00 | Autofinanciado |

4.8. Certificación

El Docente deberá cumplir con la siguiente referencia de asistencia al curso de Estrategias metodológicas activas en el proceso didáctico de la clase:

| Actividades | Tiempo | Semana 1 | Semana 2 | Semana 3 | Semana 4 | Semana 5 | Semana 6 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 10 horas |
| Asistencia Requerida (75%) | A | A | A | A | A | A | A |
| Prueba practica al final de cada tema | Ap. |
| Cumplir con las evaluaciones formativas en un 75% (75/100) Puntos | | | | | | | |

Cumplidos estos requerimientos, el participante obtendrá su certificado de asistencia por 60 horas académicas, otorgado por la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle”.

CERTIFICACION

Para Certificar la aprobación del curso, los participantes deberán tener:

- Asistencia a 9 sesiones presenciales
- Haber entregado al facilitador un mínimo de 6 reportes del trabajo de talleres realizados.
- Entregar al facilitador 4 reportes de prácticas sobre la aplicación de los contenidos desarrollados.
- Rendir la evaluación presencial final de salida del curso sobre 60 puntos.
- Completar un puntaje total mínimo de 75/100 para acreditar.

| | |
|---|--|
| <p>Unidad Educativa Particular Católica «Julio María Matovelle»</p> <p>Las Autoridades del Plantel tienen el agrado de otorgar La siguiente</p> <p>CERTIFICADO a:</p> <p>Lic. Hilda María Bedón Tello</p> <p>Por su valiosa participación y aprobación de la Capacitación de ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS ACTIVAS EN EL PROCESO DIDÁCTICO DE LA CLASE, efectuado durante los meses de enero, febrero y marzo los fines de semana con una duración de 60 Horas académicas.</p> <p>Guayaquil, 31 de marzo del 2014.</p> | |
| <p>_____ Hna. Bertha Félix Ruiz RECTORA</p> | <p>_____ Dr. Julio Serrano FACILITADOR</p> |

Bibliografía

- Blacio, G. (1996). *Didáctica General*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Ecuador, M. d. (2005). *Evaluación de los aprendizajes*. Quito: Imprenta Mariscal.
- Editexpa S.A. (2010). *Explorando Mi Lenguaje*. Guayaquil: Editexpa.
- Huber, G. (2012). *Toma de Decisiones en la Gerencia*. México: Trillas.
- Lalaleo, M. (2000). *Estrategias y Técnicas Constructivas del Aprendizaje*. Quito: Duque.
- Lalaleo, M. (2000). *Técnicas para el desarrollo del pensamiento y aprendizaje holístico*. Quito: Duque Silva.
- Lasso, M. E. (2002). *Nave de Papel, Lengua y Comunicación 8vo*. Quito: Voluntad.
- Lasso, M. E. (2002). *Nave de papel, Lenguaje y Comunicación 10mo*. Quito: Voluntad.
- Lasso, M. E. (2002). *Nave de Papel, Lenguaje y Comunicación 9no*. Quito: Voluntad.
- Medina, A., & Francisco, S. (2009). *Didáctica General*. Madrid: Pearson Educación.
- Mieles, V. (2005). *Planificación Estratégica*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Reza, F. (1997). *Ciencia, metodología e investigación*. México: Logman.
- Torres, L. E. (2010). *Drecho a una Educación de Calidad*. Loja: Cosmos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

Realizado el proceso de Investigación basado en el Diagnóstico de Necesidades Formativas de docentes de bachillerato y con el apoyo de la Universidad Técnica Particular de Loja; mediante la elaboración de este proyecto, se determina las siguientes conclusiones:

- Considerando el aspecto teórico fundamental para la base de este proyecto se puede concluir que en el estudio de las necesidades de formación de los docentes se tomaron en cuenta leyes, reglamentos, definiciones, textos, revistas de diferentes autores que aportaron significativamente para el desarrollo de la investigación alcanzando que la investigación esté debidamente fundamentada.
- Mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, el ingreso y tabulación de los datos se diagnosticó las necesidades de los docentes investigados, de lo que se puede mencionar que en su totalidad es decir el 100% de los encuestados requieren de la capacitación en el ámbito de las estrategias metodológicas activas con técnicas actuales para el proceso de enseñanza aprendizaje.
- En lo relacionado a la práctica pedagógica, con un porcentaje alto de clima de aula los investigados manifiestan que se está desarrollando positivamente y que los aspectos que le dan este buen ambiente son la realización adecuada de las planificaciones, la elaboración de pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, el diseño de programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, en un 80% de los encuestados la aplican correctamente; otro aspecto que se toma en cuenta es el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico que también alcanza un 80%, por lo que estos aspectos hacen que el clima de aula sea mejor en un mayor porcentaje.
- Los porcentajes altos respecto de la falta de capacitaciones docentes en cuanto a pedagogía han propiciado que se diseñe un curso de formación enfocado a la aplicación de estrategias metodológicas activas.
- Al verificar los datos de los cuadros estadísticos muestran que los docentes carecen en un alto porcentaje del diseño y aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza, concluyendo que es el aspecto pedagógico el que se debe fortalecer, lo que nos permite ofrecer el curso de formación con la temática planteada.

RECOMENDACIONES:

De las conclusiones anotadas, surgen las siguientes recomendaciones que contribuirán a mejorar la formación de los docentes de bachillerato:

- A los directivos de la Institución Julio María Matovelle se recomienda impulsar un plan de acción para aprovechar la predisposición de los docentes en cuanto a capacitación para mejorar el nivel académico de los estudiantes en el ámbito Pedagógico, Curricular, y en el Diseño de instrumentos y técnicas de aprendizaje.
- A los directivos se recomienda la gestión de cursos de capacitación a bajo costo, puesto que una de las problemáticas de los docentes que impedían su capacitación continua son los elevados costos que tienen los mismos en el mercado, además cuando exista la posibilidad de realizar convenios con las editoriales que dotan de libros a la biblioteca de la Institución solicitar cursos de capacitación para los docentes, también incluir en la medida de lo posible a los docentes en los cursos que organiza el Ministerio de Educación para la Institución.
- A los docentes se recomienda tratar de acceder a tipos de capacitación o formación profesional vía on-line como lo ofertan varias universidades entre ellas la Universidad Técnica Particular de Loja que ofrece cursos de formación continua dirigidos a todas las personas que desean nuevas competencias en varias temáticas como: Desarrollo de la inteligencia, Literatura para la formación de niños y jóvenes entre otros, de igual forma la Universidad Politécnica Nacional promueve este tipo de capacitaciones en temáticas como Educación Virtual vs Presencial, La capacitación te asegura el éxito profesional entre otras, con estas capacitaciones vía on-line se logra optimizar el tiempo y los recursos económicos de los profesionales que buscan capacitarse.
- Ejecutar el curso de formación profesional denominado estrategias metodológicas activas en el proceso didáctico de clase con la finalidad de aportar positivamente a mejorar el desempeño del docente en el aula mediante la aplicación de nuevas estrategias que favorezcan un aprendizaje participativo, cooperativo, significativo la educación con la planificación para alcanzar la calidad educativa esperada por esta.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarez de Zayas, C. M. (1998). *Diseño Curricular*. Habana: Universidad de la Habana.
- Alvira, M. F. (1991). *Metodología de la Evaluación de Programas*. Madrid: Centro de investigaciones Sociologicas.
- Americanos, o. d. (2008). Una experiencia de foramcion docente. *Revista Iberoamericana de Educacion* , 1.
- Barberá, E. (1999). *Evaluación de los Aprendizajes*. Quito: Imprenta Mariscal.
- Comenio, J. (2004). Formación Docente y profesional del profesorado. *Educación y Pedagogía*, 4.
- Cox. (1987). Strategies of Community Organisation. *Strategies of Community Organisation*, 10.
- D`Hainaut. (1979). Les besoins en educación.En D`Hainaut. *Programmesd`études et éducation permanente*, 52.
- De la Cruz Tomé, M. (1994). El Profesor como profesional de la docencia. *Revista de educación*, 43.
- De la Mora, M. E. (2002). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Thomson Learning.
- de la Torre, Barrios, S. (2000). *Estrategias Didácticas Innovadoras*. Madrid: Octaedros S.L.
- Duhalde M. y Carnelli, J. (2001). Formación Docente en América Latina. Una perspectiva pedagógica. *Cuadernillo de Pedagogía* , 10-11.
- Escriba, S. J. (1997). El trabajo en la vida cotidiana. En S. J. Escriba, *Amigos de Dios* (pág. 19). Madrid: Minos S.A.
- Escudero. (2002). *La reforma de la reforma.¿ Qué calidad, para quiénes?* Barcelona: Ariel.
- Esteve, J. M. (1 de Enero de 1997). *Formación de profesores en Europa*. Obtenido de Esteve.com : www.oei.es/docentes
- Fernandez. (1996). Didáctica General. En P. E. S.A., *Didáctica General* (pág. 58). España: PEARSON Prentice Hall.
- Fuchs, C. (2005). Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. *El Diario*, 10.
- Fullan. (2002). *Los nuevos significados del cambio y la educación*. Barcelona: OCTAEDRO.
- Gimeno. (1995). *Dirección de Centros: Análisis de tareas*. Madrid: CIDE-MEC.
- Hernandez, J. (2005). *Evaluación de los Aprendizajes*. Quito: Imprenta Mariscal.

- Holguin, C. (2013). *Emprendimiento y Gestión*. Guayaquil: Ediciones Holguin SA.
- Juan Pablo II. (6 de Mayo de 1997). *Encuentro de las Familias*. Obtenido de Encuentro de las Familias: <http://www.clerus.org/cleus/dat;/2004-06/05-15/famibra>
- Kaizen, G. (10 de Agosto de 2005). *Gestión de calidad*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com>
- Kaufman. (1982). *Identifying and solving problems: A system approach*. San Diego, California: University Associates.
- Knight. (2005). El profesor de la educación superior. *Formación para la excelencia*, 1.
- Lalaleo, M. (2010). *Evaluación de la Gestión Institucional*. Quito: Don Bosco.
- Lotti de Santos, Salim, M. (2008). Una experiencia de formación docente. *Iberoamericana de Educación*, 1.
- Marcelo, C. (2001). *La función docente: nuevas demandas en tiempos de cambio*. Madrid: Marcelo Ed.
- Maslow. (1996). Psicología general. En J. Toapanta, *Psicología general* (pág. 98). Loja: UTPL.
- Mieles, M. V. (1998). *Planificación Estratégica*. Guayaquil: Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación.
- Miller, D. (2002). *Manual de Diseño de Investigación*. New York: Mackay.
- Ministerio de Educación. (2012). *Reglamento de la Ley Organica de Educación Intercultural*. Quito: Corporación estudios y publicaciones.
- Montano, L. (13 de Diciembre de 1999). *CEIDE*. Obtenido de <http://lorefilosofia.aprenderapensar.net/2011/10/08/metodo-hermeneutico/>
- Montero, L. (1987). Las necesidades Formativas de Los Profesores como enfoque de la formación en servicios. *Investigación Educativa*, 5-7.
- Murillo, P. (2007). *La Función Docente en la sociedad actual*. CAM CEE Limencop.
- Palacios, N. J. (1 de Enero de 1998). *La superación docente continua: Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación: <http://www.rieoei.org/deloslectores/771Nunez>
- Perkins, D. (2000). Cambios en la concepción de la Educación. *Desempeño Profesional de los docentes del siglo XXI*, 11.
- Poggeler. (1994). El desarrollo del talento sobresaliente de los estudiantes. *Educación*, 39-40.
- R-M, G. (2007). Diagnostico deguir bromeanto. *Iberoamericana de educación*, 43/6.
- Rodriguez, L. (2003). *Educación y Aprendizaje*. Madrid: Dickinson S.I.

- Rugarcia, A. (1994). La evaluación de la formación docente. *La Gestión del Profesorado*, 10.
- Santos, L. d. (2010). Una experiencia de formación docente. *Iberoamericana de Educación*, 8.
- Segura, M. (2007). *Perspectivas Teóricas para transformar la Gestión*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Steel, B. (1 de Enero de 1990). *Diccionario ABC*. Obtenido de www.diccionarioelectronicoABC

ANEXOS

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 periodo 2012 - 2013**”.

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL





**QUESTIONARIO: "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 | Fiscomisional | 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 | Fiscomisional | 2 | Municipal | 3 | Particular | 4 | |
| 1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: | | | | | | | | |
| Bachillerato en ciencias | | | | 5 | Bachillerato técnico | | | 6 |
| 1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende: | | | | | | | | |
| Bachilleratos Técnicos Agropecuarios | | | | | | | | |
| a. Producción agropecuaria | 1 | b. Transformados y elaborados lácteos | 2 | c. Transformados y elaborados cárnicos | 3 | d. Conserjería | 4 | |
| e. Otra, especifique cuál: _____ | | | | | | | 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 | |
| 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 | | |
| Otras, especifique: _____ | | Otras, especifique: _____ | | | 13 |

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

| | | | | | | | |
|--|---|------------------------------------|---|------|---|-------------------|---|
| 4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____ | | | | | | | |
| 4.1.2. 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. Considera 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 3 alternativas)*

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 8. Describe las funciones y cualidades del tutor | | | | | |
| 9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula | | | | | |
| 10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal | | | | | |
| 11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente | | | | | |
| 12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos | | | | | |
| 13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante | | | | | |
| 14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes) | | | | | |
| 15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...) | | | | | |
| 16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes | | | | | |
| 17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes | | | | | |
| 18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país | | | | | |
| 19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos | | | | | |
| 20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida | | | | | |
| 21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/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

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR CATÒLICA JULIO MARÌA MATOVELLE

Fuente: U.E. Julio María Matovelle
Tomado por; Félix, B. (2013).



Fuente: U.E. Julio María Matovelle.
Tomado por; Félix, B. (2013).



Fuente: U.E. Julio María Matovelle.
Tomado por; Félix, B. (2013).



Fuente: U.E. Julio María Matovelle.
Tomado por; Félix, B. (2013).



Fuente: U.E. Julio María Matovelle.
Tomado por; Félix, B. (2013).



Fuente: U.E. Julio María Matovelle.
Tomado por; Félix, B. (2013).



Fuente: U.E. Julio María Matovelle.
Tomado por; Félix, B. (2013).

Taller # 1

TEMA: Lectura Comentada

LA LECTURA COMO EXPERIENCIA DIDÁCTICA

Marisela Partido Calva

Las investigaciones pedagógicas recientes permiten afirmar que no existe una política coherente que sirva de fundamentación para una pedagogía de la lengua eficaz. Sin embargo, la escuela puede hacer algo para mejorar la comunicación educativa, dentro de la cual la lectura tiene prioridad, por muchas razones.

Estudiar significa ante todo leer, pero la lectura no constituye tema de un curso. Todas las disciplinas la presuponen y bajo muy distintas formas utilizan la escritura como herramienta de las actividades desarrolladas en la escuela, ya sea para realizar ejercicios, pruebas de control o de evaluación, o bien como instrumento de conceptualización, de referencias, por lo que se puede afirmar que la lectura se encuentra implícita en el programa de todas las disciplinas. Tanto si se trata del aprendizaje o de la evaluación, la lectura se halla en el centro del trabajo escolar y, más aún, cuando se intenta favorecer la autonomía de los estudiantes en su formación, mayor es el encuentro con lo escrito y por lo tanto más decisivo y necesario será el dominio de la lectura.

El éxito escolar no es el objetivo final ni único de la lectura, tal vez el propósito fundamental del acto lector sea establecer relaciones entre lo que está escrito, lo que se sabe y lo que hay que hacer. Sin embargo, hay que admitir que no existe una relación intrínseca entre el hecho de comprender un texto y el hecho de servirse de lo escrito para hacer con él otra cosa distinta que no sea responder a las preguntas de los docentes. La auténtica dificultad de la lectura radica ahí. La lectura no ha sido un objetivo en sí misma, sino una herramienta al servicio de un proyecto, cuyo empleo depende de otros proyectos.

La escuela aísla la lectura de los fines en los que ésta se inscribe socialmente, a pesar de que leer constituye una actividad al servicio del ocio; en la escuela, la lectura se presenta, la mayoría de las veces, como una imposición del programa escolar, pero le falta la dimensión esencial de actividad de aprendizaje, de distracción o placer que la caracteriza fuera de la clase.

Por otra parte, la escuela no parece ser consciente de la función fundamental de aprendizaje que la lectura ejerce en los estudios, en cuanto instrumento privilegiado de comprensión, de acción y de evaluación.

Taller # 2

TEMA: Debate Dirigido

Desarrollo del debate: Caso Yasuni ITT

Situación: En la Amazonía Yasuní ha sido calificado por científicos de todo el mundo, como la zona de mayor biodiversidad del planeta. Hay tantas especies de árboles y arbustos en una hectárea del Yasuní como existen árboles nativos en toda América del Norte.

Este parque fue en su momento declarado Reserva mundial de la Biósfera por la UNESCO.

La reserva de la Biósfera es también el hogar del pueblo indígena Huaorani y de los pueblos en aislamiento voluntario.

Existe grandes cantidades de petróleo en esta reserva que quieren ser extraídos y los impactos previsible de la actividad petrolera en el parque son: contaminación, deforestación, destrucción del tejido social, extinción de culturas.

Desarrollo:

En el presente debate existen dos posturas las que defienden la no explotación del petróleo en el Yasuní y la otra los que si están de acuerdo con la explotación de forma moderada.

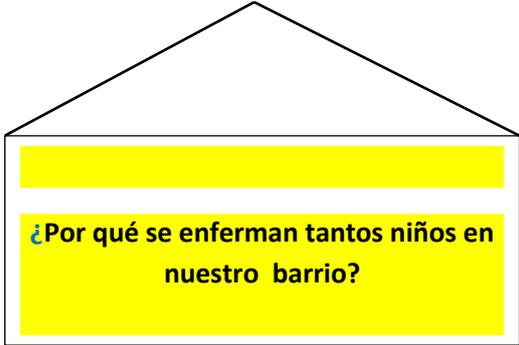
El profesor en este caso que es el modelador divide a la clase en dos grupos y hace la siguiente pregunta para arrancar el debate: ¿Cuál es el beneficio que tiene el Ecuador con el crudo que aún no ha sido extraído en el Yasuní?, se dividen las opiniones e inicia el debate:

- ✓ Los grupos analizan esta pregunta y proceden a debatir acerca de esta postura.
- ✓ Todos los estudiantes dan su criterio y el estudiante que fue designado como secretario anota todas las ideas que emiten sus compañeros.
- ✓ Una vez terminadas de dar sus opiniones el secretario designado las hace conocer para saber cual de estas posturas es la mejor.
- ✓ Terminado el debate se debe realizar por parte del profesor un refuerzo de la teoría que en este caso resulte ser la que más apoyo tubo, acerca del tema tratado como es el Yasuní.

Taller # 3

TEMA: La lluvia de ideas

Problemas del barrio y la ciudad

| <p>1 PASO: DETERMINAR LA PREGUNTA</p>  <p>¿Por qué se enferman tantos niños en nuestro barrio?</p> | <p>2 PASO: LLUVIA DE IDEAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de agua • No hay centro médico cercano • Mucha basura ocasiona epidemias • No hay recolector de basura • Hay mucha pobreza • Falta empleo • Falta organización • Falta de recursos económicos • Muy pocos conocimientos | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------------------------|--------------|---------------------------|------------------|-------|------------------------|--------------------|-------|-----------------|------------------------|--|-----------------------|--|--|-----------------------------|--|--|--|
| <p>2. PASO: AGRUPAR EN COLUMNAS IDEAS SIMILARES</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Condiciones de vida</th> <th>atención médica</th> <th>Otros</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- mala alimentación sucia</td> <td>- no hay médicos</td> <td>-agua</td> </tr> <tr> <td>- falta dinero cultura</td> <td>- medicina costosa</td> <td>- sin</td> </tr> <tr> <td>- falta higiene</td> <td>- sin centros de salud</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- alcantarillado malo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- faltan fuentes de trabajo</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Condiciones de vida | atención médica | Otros | - mala alimentación sucia | - no hay médicos | -agua | - falta dinero cultura | - medicina costosa | - sin | - falta higiene | - sin centros de salud | | - alcantarillado malo | | | - faltan fuentes de trabajo | | | <p>3. DISCUSIÓN SOBRE LAS IDEAS</p> <p>IDEAS DE ANALISIS: los factores que influyen para que se presentes enfermedades infantiles son: mala alimentación, falta de dinero y de docentes.</p> <p>RELACIONES ENTRE IDEAS: La falta de dinero, higiene y médicos influyen en la presencia de enfermedades infantiles.</p> <p>IMPORTANCIA: Nos ha permitido identificar causas del problema y reflexionar sobre el qué hacer.</p> <p>CONCLUSIÓN FINAL: los niños se enferman en nuestra ciudad y nuestro barrio porque viven en una difícil situación y condiciones de vida, sus padres no tienen recursos económicos y por consiguiente no tienen la facilidad de acceder a un cetro médico. Carecen de agua potable, alcantarillado. etc.</p> |
| Condiciones de vida | atención médica | Otros | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - mala alimentación sucia | - no hay médicos | -agua | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - falta dinero cultura | - medicina costosa | - sin | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - falta higiene | - sin centros de salud | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - alcantarillado malo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - faltan fuentes de trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Taller # 4

TEMA: Dramatización

Mi pequeña Nathalí

PERSONAJES:

- NARRADOR
- NATHALÍ
- MAMÁ
- PAPA
- PROFESORA

NARRADOR: ¡Hoy es el día de la entrega de notas!

Eran las 5:30 se sentía el frío intenso de la mañana. Sofía llevaba 30 minutos preparando el desayuno y el almuerzo de sus hijos Daniel de 8 años y Nathalí de 13. En la radio se escuchó la canción que le recordaba el nombre de su hija, la que tanto le gustaba. Al compás de la radio, la entonó.

MAMÁ: Linda muñequita que algún día crecerás y emociones a mi vida darás. Y alegrarás mi corazón y me dirás... ¡te quiero! Nathalí es tu nombre. Todo eres de mi, mi pequeño capullito de alelí. Tu linda mirada como dos luceros, me abraza y me dice... te quiero, te quieeeeeerooooo.

Hoy es el día de entrega de notas, ojalá le haya ido bien, me gustaría ir al colegio, pero ese bendito trabajo, no me da tiempo para nada. Va a ir el papá, presiento, que si le va mal, con toda seguridad la castiga. No se si será bueno con todo se esta descuidando mucho, porque ya está pensando en tener novio y eso sí que no lo voy a permitir. No quiero que repita mi historia. Por estar de enamorada no termine mis estudios, no disfrute mi juventud, y aquí estoy con 30 años, haciendo oficios caseros, y trabajando para ayudar a mantenerlos. Y yo ¿qué he hecho de mi vida?

NARRADOR: Sintió rabia, un nudo en la garganta parecía ahogarla, sus ojos se humedecieron

MAMÁ: ¡Nathalí levántese que necesito que me ayude en la cocina!

NARRADOR: Nathalí llevaba horas despierta. Fue una noche de pesadilla. Sabía que había perdido dos materias. Por muchos años el día de entrega de notas se había convertido en algo especial para ella. Era el día de la alegría o del suplicio, si le iba bien, sus padres se alegraban. Pero perder una materia era un tormento. En la última entrega de notas perdió una y eso le significó: una cantidad de insultos, como cinco correazos, oficios caseros de castigo y además le impidieron salir por más de quince días, hoy es el día de entrega de notas y en este período perdió dos materias.

NATHALI: Si el profe José me hubiera subido esas 4 décimas en Biología ¿Cómo es que no me pudo subir de 5.6 a 6.0? y todo por que no le lleve una tarea, me puso 1.0 y eso me bajo el promedio. Por una sola tarea en dos meses. ¿Dónde quedaron mi esfuerzo, y mi asistencia a clases? Y tanto que le supliqué. Llorarle fue mi peor humillación.

NARRADOR: Emociones de rabia, de angustia, de tristeza, de miedo y de impotencia invadían la mente de Nathalí.

PAPÁ: ¿Nathalí su mamá le llamó hace 10 minutos ¿Por qué no se ha levantado?

NARRADOR: Había escuchado la voz fuerte y recia de Antonio, su padre, vendedor independiente de 38 años de edad. Un luchador de vida, siempre trabajando desde los 15 años de edad, por eso no había terminado sus estudios. Responsable, amaba a sus hijos, pero era duro, con ellos porque la vida es dura, se le oía decir.

Sofía salió para su trabajo, Daniel para el colegio y Antonio salió para la reunión de padres de familia. Nathalí quedó en casa sola ayudando en la cocina, pero con su mente debatiéndose entre pensamientos y emociones, de una adolescente analítica, crítica que empieza a vivir su vida.

NATHALI: ¿Está es mi vida? Me gusta alguien, quiero compartir con él, no lo puedo hacer. Si me va mal en el estudio, yo soy la perjudicada, y fuera de eso mi padre, me maltrata. ¿Está es mi vida?

NARRADOR: La reunión de padres transcurría. Informes generales que Antonio no escuchaba.

PAPÁ: ¿A que hora se entregaran las notas?

NARRADOR: Tenía tantas esperanzas en sus hijos. Trabaja para verles profesionales. El no tuvo esa oportunidad.

PROFESORA: Sánchez Ortega Nathalí

PAPÁ: ¡Es mi hija!, ¡Es mi hija!

NARRADOR: El gesto de la profesora la hizo pasar una corriente fría por todo su cuerpo, sintió como si el cerebro se le llenará de hormigas, abrió el boletín, y lo recorrió de arriba abajo.

PAPÁ: ¡Dos materias perdidas! ¿Cómo? No pude ser, dos materias perdidas

NARRADOR: Ahora sentía su cerebro caliente. Sin medir palabras salió del colegio; tan solo cinco cuadras lo separaban de su casa,

PAPÁ: ¡Me las vas a pagar! Tanto sacrificio para nada, ¡me las vas a pagar!

NARRADOR: Sus pasos se aceleraron para llegar prontamente a su casa. Su mente era dominada por la ira y la rabia, solo esperaba llegar a su casa para descargar en su hija todo el peso de sus emociones. Las manos le temblaban ira, pero la llave pudo entrar, y así abrió la puerta de su casa.

PAPA: ¡Nathali, ¡Nathalí!

NARRADOR: Sus desesperados gritos, no tuvieron respuesta. La puerta del baño estaba entre abierta. La empujó con violencia, pasaron unos segundos y de pronto un grito estentóreo salió de su garganta

PAPA: ¡No! ¡No! , Nathalí, ¡No!

NARRADOR: Ante sus ojos un inerme cuerpo se encontraba en el piso; la sangre y su estado le hicieron ver lo que había ocurrido, Nathalí se había suicidado. Salió corriendo a la calle.

PAPÁ: ¡Ayúdenme! ¡Ayúdenme! ¡Mi hija! ¡Dios mío!

NARRADOR: Los vecinos, le auxiliaron. Pasaron horas para que Antonio se tranquilizara y junto a su esposa y con hondo pesar pudieran leer esta carta:

PAPÁ Y MAMÁ: ¿Esta es mi vida ... me he preguntado hoy.

Uno crece en medio de cuidados y atenciones de los padres. Ellos quieren verlo a uno feliz en la vida, pero cuando uno hace algo que le gusta y que no les gusta a ellos, entonces lo castigan y uno es infeliz. Nos ponen a estudiar para que nos superemos, pero a través de esas malditas notas, los profesores nos humillan y los padres nos castigan. Ahora que soy adolescente, mi madre quiere que yo no haga lo que ella hizo y mi padre quiere hacer conmigo lo que sus padres no hicieron con él, entonces ¿Dónde está mi vida?

Hoy es el día de entrega de notas, se que voy a defraudar a mi madre, se que mi padre me va a pegar, se que no podre hacer lo que yo deseo, es decir no podré vivir mi vida, entonces ¿para qué vivir?

Y todo por esas malditas notas. Si usted profesor José, me hubiera subido esas 4 décimas, si hubiera valorado mi esfuerzo, esto no habría ocurrido. Si usted mamá fuera mi amiga y me ayudara a vivir mi vida sin compararla con la suya, esto no habría ocurrido, si usted papá fuera un verdadero padre y me guiara en mi formación sin maltratarme esto no hubiera ocurrido. Ahí les queda Daniel no cometan el mismo error con él. Papa es difícil lo que hago, prefiero morir a soportar el dolor que me causa cuando me maltratas. “Perdóñenme”

”La educación de los hijos no consiste en conducirlos por el camino que desean los padres, sino en dar el buen testimonio que les indique como vivir en sana libertad y ser felices”

Taller # 5

TEMA: Técnica expositiva

Aplicación de la Contabilidad

La técnica expositiva abarca el desarrollo mismo de la clase

TITULO DEL TEMA: Aplicación de la Contabilidad

Área: Optativa

Curso: 10mo EGB Superior

Parcial: Primero

Asignatura: Comercio

Quimestre: Primero

Docente: Lic. Irene Eras

Título del Bloque: Contabilidad

Bloque N°: 1

Título de la Clase: Pasos Importantes, Aplicación, clasificación contabilidad

Objetivo de la clase:
Analizar el significado de la contabilidad para así tomar decisiones oportunas que permitan la correcta administración de la empresa

GUIA DE CLASES

| CLASE#1 | DESTREZAS C.D. | DESARROLLO DE LA CLASE | RECURSOS | CIERRE |
|---|--|--|--|--|
| Evaluación | | Presentación del Tema: | Didácticos: | Responde preguntas acertadamente |
| Formativa: | Analizar la aplicación de la contabilidad en función de las diferentes actividades que se realiza para aplicarlo en función que desarrolla la empresa. | Explicación del tema | Texto de contabilidad | acerca del tema tratado |
| Tarea: | | Ejemplificación de casos reales | Hojas de resumen de clases | |
| Investigar empresas que apliquen las diferentes clasificaciones de contabilidad | | Práctica: | | Analiza la contabilidad en función de las diferentes actividades que realiza el país |
| AIC: | | Lluvia de ideas | | |
| Crean cuadros de los pasos importantes de la contabilidad. | | Elaborar un cuadro resumen | Tecnológicos: | |
| | | Transferencia | | |
| | Clasificar la contabilidad de acuerdo a las actividades comerciales, industriales y de servicios. | Mediante organizadores gráficos | | |
| | | Puesta en común por los estudiantes y compartir anotaciones. | Otros: | |
| | | | Recortes de empresas que aplican diferentes tipos de contabilidad. | |
| | Identificar a las personas obligadas o no a llevar contabilidad | | | |

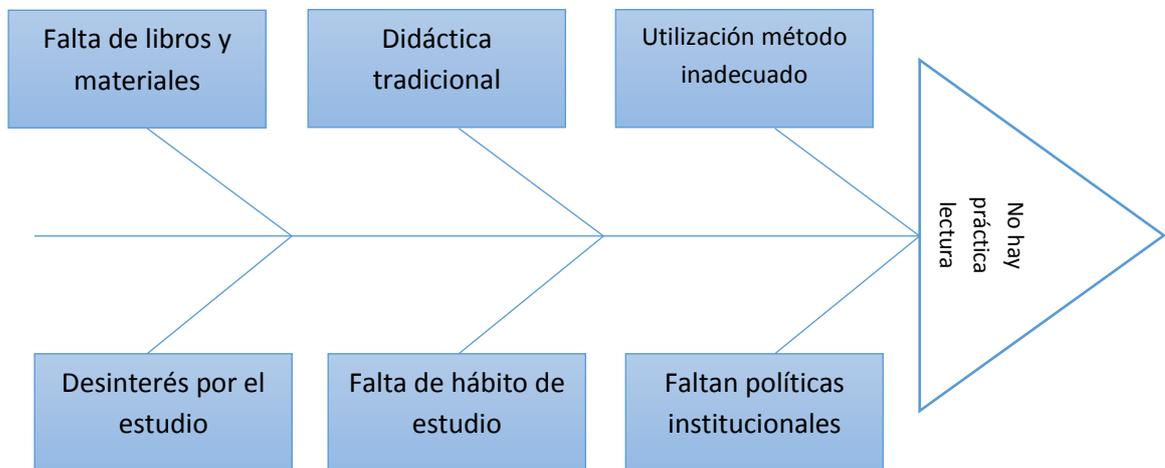
Taller # 6

TEMA: Resolución de problemas

PROBLEMA: No hay práctica de lectura científica

1. Análisis de la naturaleza del problema:

No hay práctica de Lectura Científica



2. Generación de soluciones alternativas

- Actualizar la biblioteca escolar
- Fortalecer el hábito de la lectura en las horas de clase.
- Que los docentes realicen campañas de Animación a la Lectura.
- El encargado de biblioteca fomente el amor a la lectura a través de afiches, mensajes.
- Solicitar a las editoriales la donación de textos científicos.

3. Elección de soluciones alternativas

- Que los docentes realicen campañas de Animación a la Lectura

4. Instrumentación de la solución escogida

- Los docentes promoverán y fomentarán en sus horas de clase la importancia de la lectura.
- Elaboraran carteleras, afiches, mensajes sobre el valor de la lectura
- Invitaran a estudiantes de otros cursos a unirse a la campaña
- Darán a conocer a todo el estudiantado los diferentes tipos de lectura
- Incentivaran a los estudiantes a donar un libro para la biblioteca del plantel.

5. Control del programa de solución

Para fomentar la lectura científica en los estudiantes se requiere de una buena base bibliográfica tanto de materiales como de libros, cambiar la didáctica tradicional por métodos activos, participativos y que fomenten la conciencia crítica, esto genera un vivo interés por aprender y mejores disposiciones para el estudio. Lógicamente, bajo la base de políticas institucionales que promuevan un aprendizaje crítico, creativo y de participación grupal. Las mismas que serán monitoreadas y evaluadas por las autoridades competentes.

Taller # 7

TEMA: Planificación aplicando el ciclo del aprendizaje

PLANIFICACIÓN DE LA GESTION DE AULA MEDIANTE CICLO DE APRENDIZAJE

UNIDAD: PROCESADOR DE TEXTO

ASIGNATURA: COMPUTACIÓN

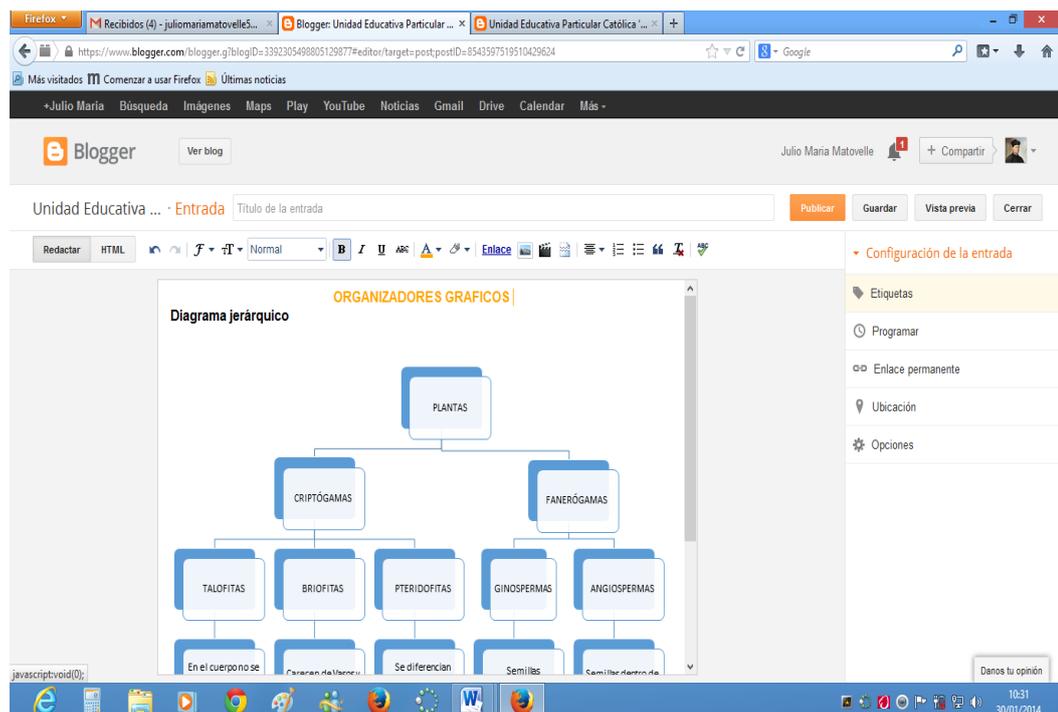
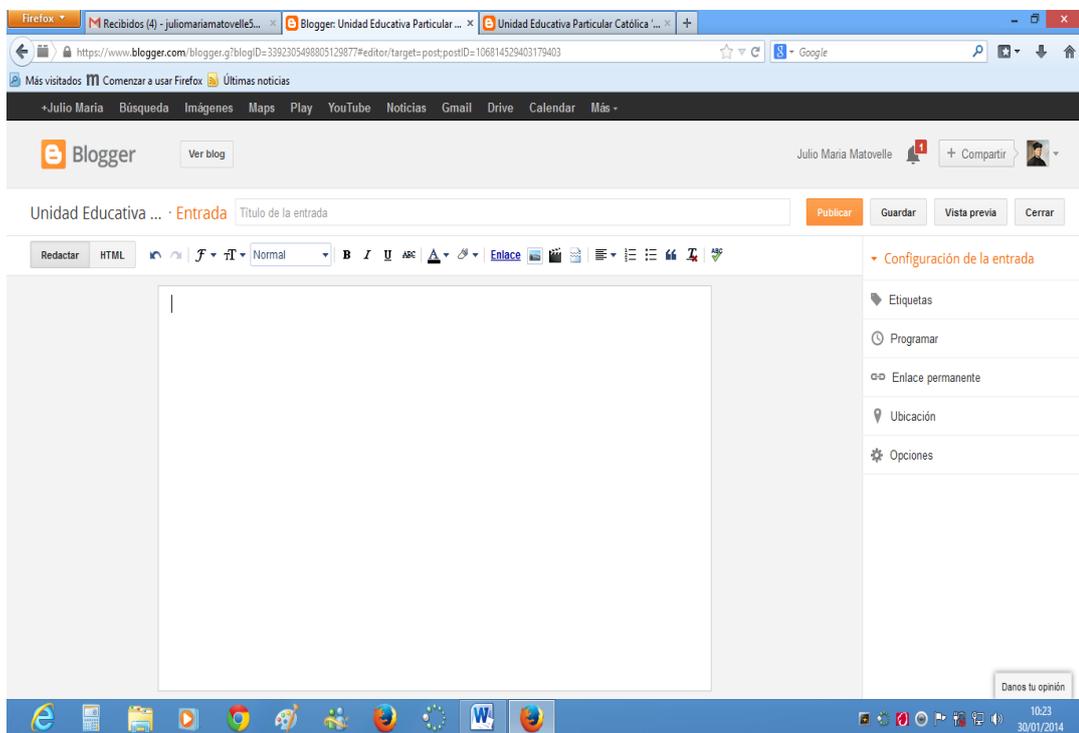
TEMA: COMBINAR CORRESPONDENCIA

OBJETIVO: Elaborar correspondencia destinada a varias personas en el menor tiempo posible con la utilización de una plantilla y una tabla desarrollada en Word para optimizar los recursos.

| FASE | CONTENIDO/ACTIVIDAD | RECURSO | TIEMPO |
|--------------------------|--|---|--------|
| EXPERIENCIA | Presentación de un caso típico en el que se enviará una carta modelo a varios destinatarios. | <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector • Propios del aula laboratorio | 5' |
| REFLEXION | El facilitador propicia el diálogo: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto tiempo me tomaría elaborar esta carta para 20 destinatarios? • ¿Qué pasa si el número de destinatarios aumenta? | <ul style="list-style-type: none"> • Texto • Hojas • Cartas | 5' |
| CONCEPTUALIZACION | El facilitador sistematiza el conocimiento: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es una carta tipo? • ¿Qué es una lista de destinatarios? • ¿Cómo utiliza las herramientas de word para combinar la correspondencia? | <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector • Propios del aula laboratorio | 10' |
| APLICACIÓN | Elaboración de correspondencia combinada a partir de documentos base y lista de destinatarios. | <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector • Propios del aula laboratorio | 15' |
| EXPERIENCIA | El facilitador revisa el resultado del taller a cada uno de los grupos. Retroalimenta el proceso y evalúa el taller. | <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector • Propios del aula laboratorio | 10' |

Taller # 8

TEMA: Publicación de trabajos documentados al blog



The screenshot shows a Firefox browser window with several tabs open. The active tab is 'jmmatovelle5.blogspot.com'. The page content includes a profile for 'Julio Maria Matovelle' and a main heading 'ORGANIZADORES GRAFICOS'. Below this is a sub-heading 'Diagrama jerárquico' and a hierarchical diagram of plants. The diagram is as follows:

- PLANTAS
 - CRIPTÓGAMAS
 - TALOFITAS
 - En el cuerpo no se diferencian raíz, tallo, hojas
 - BRIOFITAS
 - Carecen de Vasos y Raíces
 - PTERIDOFITAS
 - Se diferencian hojas, tallos y raíces
 - FANERÓGAMAS
 - GINOSPERMAS
 - Semillas desnudas
 - ANGIOSPERMAS
 - Semillas dentro de una cápsula

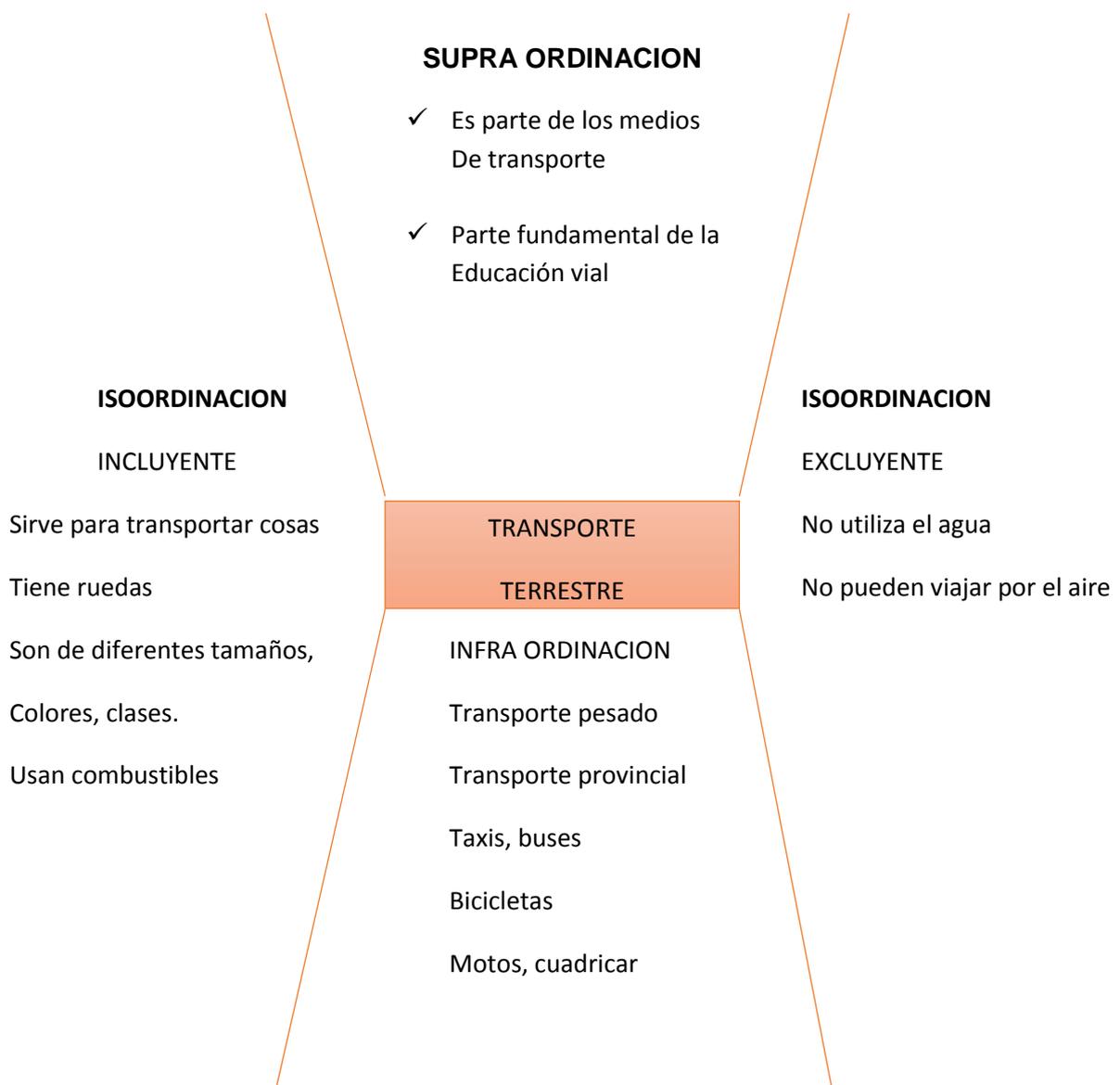
The browser's address bar shows 'jmmatovelle5.blogspot.com'. The top of the browser window displays several tabs: 'Recibidos (4) - juliomariamatovelle5...', 'Blogger: Unidad Educativa Particular...', and 'Unidad Educativa Particular Católica...'. The bottom of the browser window shows the Windows taskbar with various application icons and a system tray displaying the time '10:34' and date '30/01/2014'.

Taller # 9

TEMA: Los Organizadores Gráficos

Mentefacto

EL TRANSPORTE TERRESTRE



Mapa Conceptual

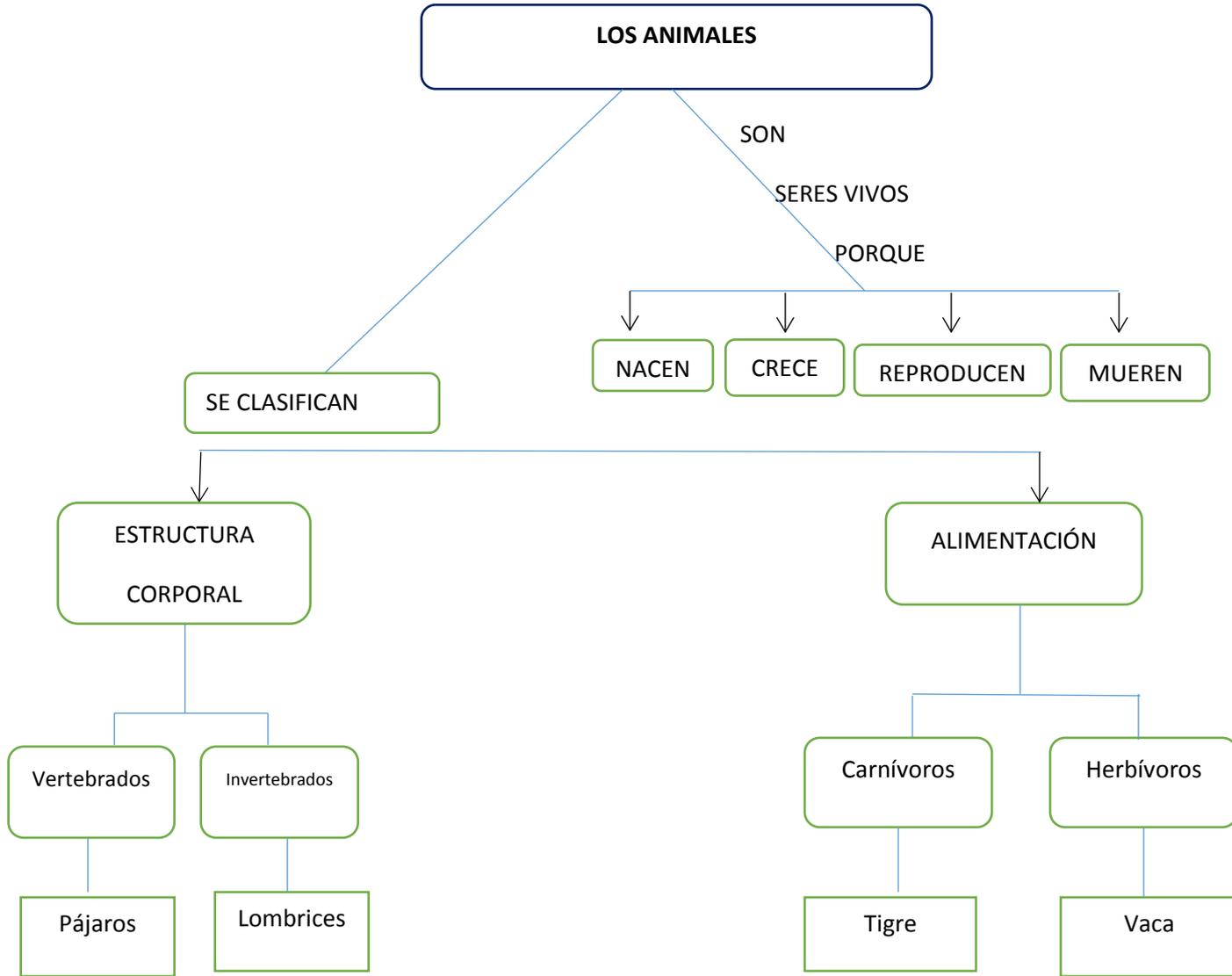
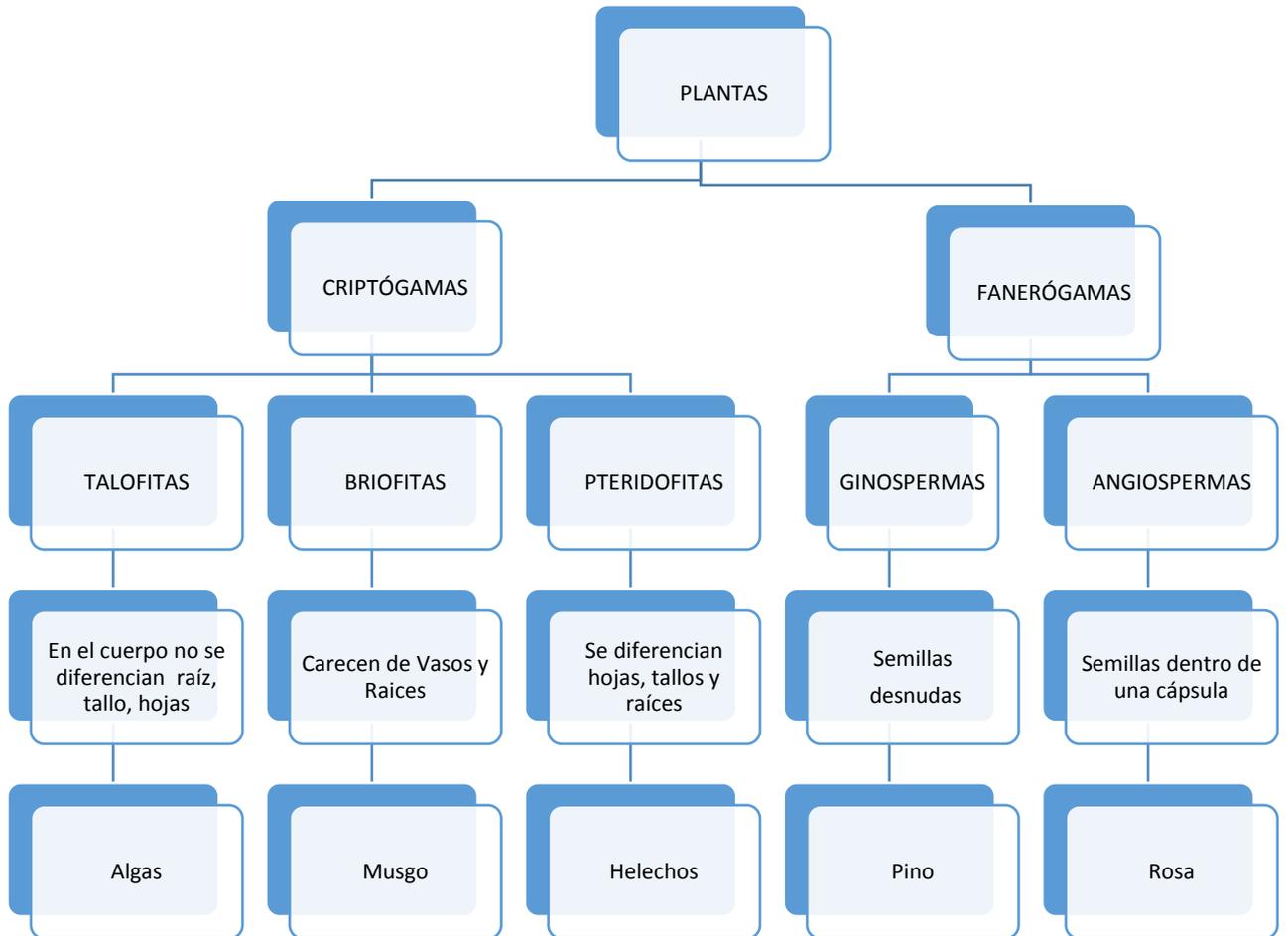
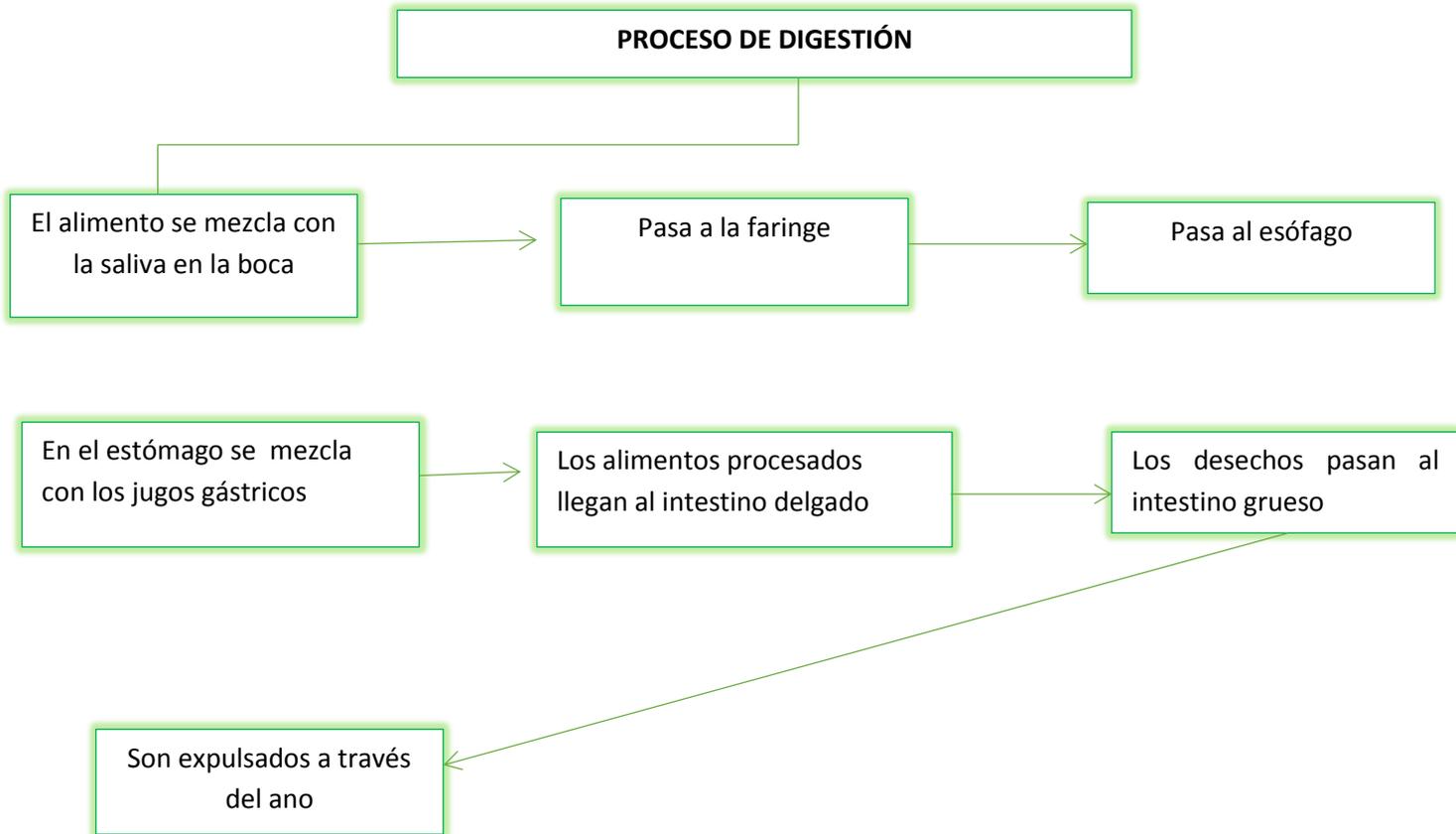
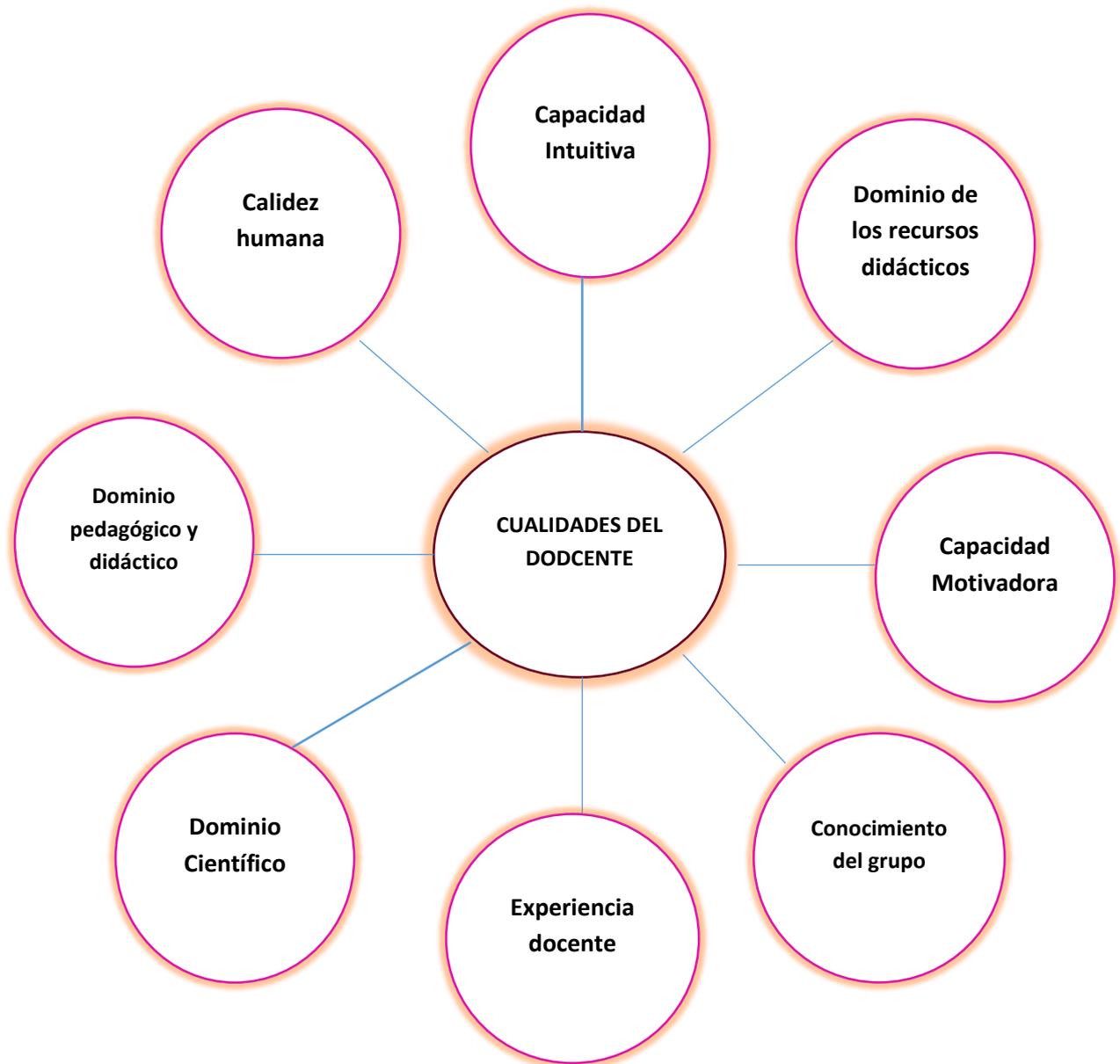


Diagrama jerárquico



Cadena de secuencias

Rueda de atributos



La mesa de la idea principal



