



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Técnico Agropecuario Zumbi, del cantón Centinela del Cóndor, provincia  
de Zamora Chinchipe, periodo 2012-2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Calva Cumbicos, Freddy Wilfrido**

**DIRECTORA: Minga Vallejo, Ruth Elizabeth. Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Ruth Elizabeth Minga Vallejo

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, del cantón Centinela del Cónдор, provincia de Zamora Chinchipe, periodo 2012-2013”** realizado por Calva Cumbicos Freddy Wilfrido, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f) .....

## DECLARATORIA DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Calva Cumbicos Freddy Wilfrido** declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, del cantón Centinela del Cóndor, provincia de Zamora Chinchipe, periodo 2012-2013”** de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Ruth Elizabeth Minga Vallejo director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo 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: **Calva Cumbicos Freddy Wilfrido**

Cédula: 1900462829

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico, con mucho cariño a mis padres Segundo y Rosa, que han sido mi ejemplo de superación a seguir por quienes me esmero en brindarles lo mejor de mí.

A mis queridos hermanos que día a día me ofrecieron su apoyo moral, para lograr mi propósito y así alcanzar el éxito de subir un nuevo eslabón de progreso en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente expresar mi agradecimiento al ser supremo Dios por darme la oportunidad de culminar mis estudios de cuarto nivel que un día me propuse alcanzar.

Extiendo de agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, al personal docente de la maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo por sus valiosas enseñanzas compartidas durante la trayectoria de estudios, especialmente a la Magister Ruth Minga Vallejo, quien como Directora de Tesis me brindó su apoyo para el desarrollo y culminación del presente trabajo.

Al Rector y Docentes del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, por concederme el permiso y la información para la realización de este trabajo investigativo; y en general a todas las personas que de alguna forma han contribuido para culminar mi formación de cuarto nivel.

**El Autor**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto.....	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	12
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	13
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	16
1.2.1 Análisis organizacional.....	17
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	18
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	19
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.....	20
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	21
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	24
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	25
1.2.2 Análisis de la persona.....	32
1.2.2.1 Formación profesional.....	32
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	33
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	34
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	36
1.2.2.2 Formación continua.....	38
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	39
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	40
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	41

1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	42
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	43
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	44
1.2.3.1	La función del gestor Educativo.....	44
1.2.3.2	La función del docente.....	46
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	48
1.2.3.4	La función del Estudiante.....	50
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprende.....	52
1.3	Cursos de formación.....	53
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	53
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	56
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	57
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	58
	<b>CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....</b>	<b>61</b>
2.1	Contexto.....	62
2.1.1	Datos institucionales.....	63
2.2	Participantes.....	66
2.2.1	Información general del investigado.....	66
2.3	Recursos.....	70
2.3.1	Talento Humano.....	70
2.3.2	Materiales.....	70
2.3.3	Económicos.....	70
2.4	Diseño y métodos de investigación.....	71
2.4.1	Diseño de la investigación.....	71
2.4.2	Métodos de investigación.....	72
2.5	Técnicas e instrumentos de investigación.....	74
2.5.1	Técnicas de investigación.....	74
2.5.2	Instrumentos de investigación.....	74
2.6	Procedimiento.....	74
	<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>76</b>
3.1	Necesidades formativas.....	77
3.2	Análisis de la formación.....	85
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	85
3.2.2	La organización y la formación.....	87
3.2.3	La tareas educativa.....	92
3.2.4	Los cursos de formación.....	94
	<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....</b>	<b>97</b>

4.1 Tema del curso.....	98
4.2 Modalidad de estudios.....	98
4.3 Objetivos.....	98
4.4 Dirigido a:.....	99
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	99
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	99
4.5 Breve descripción del curso.....	99
4.5.1 Contenidos del curso.....	99
4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.....	101
4.5.3 Metodología.....	101
4.5.4 Evaluación.....	101
4.6 Duración del curso.....	102
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	102
4.8 Costo del curso.....	104
4.9 Certificación.....	104
4.10 Bibliografía.....	104
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....	110
ANEXOS.....	115



## RESUMEN

El presente estudio de investigación fue realizado en el Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, del cantón Centinela del Cóndor, provincia de Zamora Chinchipe, en el periodo lectivo 2012 – 2013, con la finalidad de analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato sección diurna que laboran en esta institución, los instrumentos utilizados para lograr el objetivo propuesto fueron la aplicación de la encuesta facilitada por la universidad a dieciocho docentes, de la clasificación y análisis de los resultados a través de tablas estadísticas se logró detectar que un 39% tienen interés en temas referentes a pedagogía y un 30% desearían capacitarse en métodos y recursos didácticos.

Conocida la problemática y gracias a la colaboración de las autoridades y docentes que forman parte activa de la institución y la correcta aplicación de los instrumentos de investigación se logró concluir que es importante diseñar un curso de formación para el fortalecimiento en pedagogía educativa, métodos y recursos didácticos que ayudará a mejorar la práctica docente y perfeccionar la enseñanza aprendizaje en beneficio de los educandos dentro del campo educativo local y nacional.

**PALABRAS CLAVES:** investigación, analizar, necesidades, formación, instrumentos, objetivo, encuesta, análisis, resultados, detectar, pedagogía, capacitarse, métodos, recursos, problemática, diseñar, curso, fortalecimiento, docente, enseñanza, nacional.

## **ABSTRACT**

The present research was carried out in the Agricultural Technical Zumbi School, Centinela del Cóndor Canton, Zamora Chinchipe Province, in the school year 2012 - 2013, with the purpose of analyzing the necessities of formation bachelor teachers day section that work in this institution, the instruments used to achieve the proposed objective were the application of the interview facilitated by the university to eighteen teachers, the classification and analysis of the results through statistical charts was possible detect that 39% has interest in topics related to pedagogy and 30% would want to be qualified in methods and didactic resources.

The problem was known thanks to the collaboration of the authorities and teachers who are active part of the institution and the correct application of the research instruments was possible to conclude that it is important to design a formation course for improving the knowledge in Educational Pedagogy, methods and didactic resources that will help to develop the educational practice and perfect the teaching - learning process in benefit of the students inside the local and national educational field.

**KEYWORDS:** research, analyze, necessities, formation, instruments, objective, interview, analysis, results, detect, pedagogy, be qualified, methods, resources, problematic, design, course, improvement, teacher, teaching, national.

## INTRODUCCIÓN

La educación sin duda alguna determina el desarrollo de los pueblos y las naciones en general, sin embargo no se puede pensar que por sí sola logrará alcanzar cambios eminentemente importantes, por ello tiene que estar concatenada directamente con las necesidades prioritarias y emergentes que resulten de las transformaciones modernas de este mundo globalizado. Por estas razones la educación en nuestro país ha experimentado cambios significativos, en los últimos seis años, con la propuesta y ejecución del Plan Decenal, las reformas a la LOEI y su reglamento, que en sus instancias más relevantes se pueden mencionar: la implementación del sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, los docentes son considerados como servidores públicos, cambio de trimestres por quimestres, evaluación sobre diez puntos, etc.

Por todas estas acciones, los docentes de nuestro territorio nacional se ven en la necesidad de estar preparados, para asumir con responsabilidad el cambio y apoyar a dar cumplimiento con lo establecido en el Ministerio de Educación, el mismo que con las competencias correspondientes ha impartido cursos de mejoramiento y capacitación docente a nivel nacional. Pese a ello y por múltiples razones no todos los docentes han recibido esta capacitación, razón por la cual se hace necesario y particularmente: **“Diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Zumbi, periodo 2012 – 2013”**. Con lo cual se logró investigar y conocer las diferentes necesidades que presentan los docentes de este establecimiento educativo.

Generalmente, los cursos dictados por el Ministerio de Educación no satisfacen las necesidades de los docentes, esto hace que se pierda el interés por la capacitación, ya que no están encaminados a las asignaturas que los educadores dictan únicamente son de carácter teórico. El presente trabajo es de mucha importancia para la institución que brindó la oportunidad de realizar la investigación, puesto que de esta manera se logró detectar cuáles son las verdaderas necesidades que requieren los docentes que laboran en el bachillerato del establecimiento educativo mencionado y de esta forma poder establecer cursos de formación que estén a satisfacción de los docentes, contribuyendo de esta manera al mejoramiento de formación académica y a la calidad educativa.

Para la realización de esta investigación se ha tomado en cuenta una institución de fácil acceso, en donde existe la disponibilidad de la autoridad pertinente y la colaboración de los

docentes, por encontrarse dentro y cerca del entorno donde labora el investigador, los recursos tanto materiales como económicos fueron alcanzables, razones por las cuales se desarrolló el trabajo sin mayores inconvenientes.

Además durante el desarrollo investigativo se puso en práctica el método analítico-sintético, el método inductivo, el método deductivo, el método hermenéutico y el método estadístico, los cuales permitieron definir el problema, ordenar la información conseguida, tabular, analizar e interpretar resultados, puntualizar el contenido del marco teórico y elaborar las conclusiones y recomendaciones.

Esta investigación se ha orientado en base al siguiente objetivo general:

- ❖ Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, en el periodo académico 2012 – 2013.

Y como objetivos específicos los siguientes:

- ❖ Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- ❖ Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- ❖ Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Luego de haber realizado las actividades que permitieron recolectar información necesaria y posteriormente analizarla, organizarla y clasificarla para poder estructurar el marco teórico, el mismo que sirvió para adquirir conocimientos profundos sobre la temática investigada y finalmente dar cumplimiento a cada uno de los objetivos propuestos y realizando un análisis minucioso de los resultados obtenidos es necesario plantear una propuesta como alternativa de solución a las necesidades de formación que con más problemática se evidencia en los docentes de la institución investigada, el mismo que tiene como fin aportar a la capacitación sobre conocimientos relacionados a pedagogía educativa, métodos y recursos didácticos, es por ello que se extiende la invitación para que se revise el mencionado curso de formación que se encuentra al final del presente trabajo investigativo.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto.**

El concepto de necesidad puede ser identificado, en distintos contextos, con los diferentes significados aportados por diversos términos, de forma que, dependiendo de ese contexto, su significación puede resultar considerablemente variable.

Es evidente que la formación es un componente de mucha importancia dentro de cualquier organización. Además de ser un elemento de motivación es la herramienta de la que se dispone para mejorar y adaptar al trabajador a los continuos cambios que se producen en la sociedad. Si se quiere conseguir una adaptación continúa a las necesidades de cada persona, es preciso conocer las necesidades formativas que se presenten, con objeto de adaptarla con el tiempo suficiente a las nuevas exigencias, en consecuencia se determina como concepto de necesidades de formación los siguientes.

La distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social. De forma concisa podría definirse también como “la diferencia entre la cualificación deseable de un trabajador, actual y previsible y la cualificación real actual” (García Ruiz, 2006).

“Es la discrepancia entre la situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia” (Baráibar, 2010). Desde esta concepción formativa se pretende que la acción formativa sea sistematizada y eficaz a partir de un análisis de necesidades formativas.

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran Kaufman (1987) o Witkin *et al.* (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. También Alvira (1991), juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

Complementando estos conceptos queda claro que las necesidades de formación, son los requerimientos que necesita tener una persona para poder desempeñarse sin dificultad en su puesto de trabajo u organización y de esa manera poder expresar correctamente las

cualidades profesionales que posee en beneficio, apoyo y crecimiento de las organizaciones que hacen uso de los servicios de trabajadores considerando que estos sean competentes y estén en plena capacidad para desenvolverse ante cualquier circunstancia dentro de su campo profesional e inclusive en otras áreas del conocimiento, esto hace necesario que un trabajador se esté formando continuamente.

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

#### **❖ Necesidades de la institución**

Según Baráibar (2010), “las necesidades de la institución son las analizadas por la institución o entidad que promueve, organiza y, en su caso, certifica la formación, en función de su actividad y de los proyectos que quiere llevar a cabo”. Pueden darse en diferentes situaciones:

#### **❖ Necesidades de la población**

**Explícitas:** Tienen su origen en la opinión expresada por la población potencialmente destinataria de una acción formativa: miembros de un pequeño grupo o la población joven desempleada.

**Implícitas:** En el caso de las asociaciones, grupos o colectivos se refieren a la interpretación que hacen de las carencias o discrepancias que tienen como organización y que pueden solucionarse a través de un proceso formativo.

Bradshaw (1972) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.

Las necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas.

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).

Por fin, las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

La clasificación de las necesidades de Bradshaw no contiene clases excluyentes. Por tanto, una misma necesidad formativa podrá estar contemplada en dos o más de estas categorías.

Moroney (1977), reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.

Necesidad percibida, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.

Necesidad expresada, manifestada en un programa o servicio concreto.

Necesidad relativa, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.



La tipología de Colen (1995) citado en Reyes, M. (s.f.) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

Necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.

Necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Toda organización presenta necesidades, estas pueden ser de diferente índole y de acuerdo a las exigencias que se presentan para poder brindar un servicio eficiente y de calidad. Las necesidades pueden ser de capacitación, reorganización, implementación o recortes de personal, necesidades de formación que a los docentes les hace falta para poder desempeñarse de acuerdo a los recientes cambios en el ámbito educativo las cuales se las puede considerar no como una obligación organizacional, sino más bien como una inversión de la organización que ayudará a reforzar ventajas competitivas que compensen el desarrollo organizacional, y que estén a un nivel de servicio como lo exigen los diferentes cambios que se están suscitando en el ministerio de educación para mejorar la calidad educativa en nuestro país .

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

Evaluar las necesidades formativas es orientarse a detectar, en contextos de innovación institucional, como punto de partida para el posterior diseño del correspondiente Programa de Formación.

La evaluación de necesidades es concebida por Witkin *et al.* (1996) “como un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos” (p. 4). Ese carácter sistemático del proceso exige la planificación previa, al objeto de garantizar que se adoptan las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad, cualidades que, como proceso de indagación que es, deben caracterizarlo.

A su vez, la evaluación de necesidades se integra en un proceso mayor, de carácter continuo, que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas (Tejedor, F. J. 1990).

A los efectos de construir un plan de evaluación, Blanco, L. (1990) propone algunas consideraciones preliminares que, a nuestro parecer, son de utilidad para nuestro caso y que comentaremos brevemente. Blanco establece objetivos y aspectos previos a la elaboración del modelo de evaluación relacionados con:

- a) el reconocimiento del carácter cambiante de la realidad.
- b) la adaptabilidad como cualidad esencial del modelo.
- c) la asunción de características relacionadas con los siguientes aspectos:
  - ❖ Evitar los grandes planteamientos teóricos inadecuados a las necesidades del contexto (teoricismo).
  - ❖ Evitar la mera aplicación de un instrumento como consecuencia de una excesiva practicidad (reduccionismo instrumental).
  - ❖ Acometer el estudio de unos pocos aspectos, los más significativos.
  - ❖ Establecer un modelo de pronta preparación y aplicación.
  - ❖ Asumir la intervención de las partes implicadas.
  - ❖ Incluir la presencia de cierto *feed-back*. (retroalimentación)
  - ❖ Tener en cuenta que el modelo debe dar respuesta a los interrogantes planteados en ese momento.
- d) El modelo ha de conducir a la institucionalización de la evaluación de necesidades mediante un procedimiento permanente que, no obstante, permita la adecuación a los cambios que se produzcan en el contexto.
- e) El desarrollo de la evaluación de necesidades debe contemplar tres momentos diferenciados:

**Propuesta:** presentación, por parte de la institución, de la necesidad de instaurar un modelo de estudio de las necesidades en función de la realidad existente.

**Reflexión:** determinación de los principios que servirán de esencia y base al modelo.

**Opción:** establecimiento de una propuesta definitiva que responda a las expectativas planteadas por la audiencia.

- f) El modelo debe estar fundado en diversos tipos de principios constituyentes:
  - ❖ Principios filosóficos (cuestiones metafísicas, epistemológicas y éticas).

- ❖ Teorías psicológicas (enfoques que sirven de fundamento: teoría del rasgo, psicodinámica, rogeriano, evolutivo, conductual-cognitivo)
- ❖ Modelos de organización (enfoques o teorías organizacionales).
- ❖ Modelos de evaluación (centrados en los resultados, centrados en la eficacia de los procesos internos de la organización, modelos causales, modelos culturales, centrados en la evaluación del cambio).

En relación con los modelos específicos y los diseños metodológicos aplicables a este proceso, las propuestas existentes son múltiples. Stufflebeam *et al.* (1984) sugieren una secuencia con las siguientes fases:

**1. Planificación de la evaluación:**

- ❖ Delimitación del contexto social de referencia.
- ❖ Delimitación de objetivos de la evaluación.
- ❖ Disponer el diseño y el plan de actuación.

**2. Obtención de la información.**

**3. Análisis de la información recogida.**

**4. Interpretación de la información.**

**5. Uso y aplicación.**

Esta secuencia metodológica es empleada en numerosos modelos y sigue una lógica común como proceso de investigación aplicada. La planificación constituye una fase fundamental que permite acotar tanto el contexto de la indagación como su finalidad, así como la determinación del proceso a seguir, incluyendo las estrategias de recogida, análisis e interpretación de los datos. Para de esa manera poder determinar los mejores estamentos de evaluación de las necesidades formativas de las organizaciones, en pos de una visión progresiva y correctiva, considerando las cosas presentes para mejorarlas, bajo las ciertas normas establecidas por la propia organización.

En cuestión de estudio, la evaluación de las necesidades de formación de los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi se lo llevo a cabo de manera minuciosa y se facilitó en gran medida a través del cuestionario de preguntas proporcionado por la universidad, en los cuales se hallan reflejadas varias necesidades formativas que los docentes requieren para cumplir a cabalidad con su función, no obstante mejorar la calidad educativa en la institución y la comunidad, abriendo brechas de progreso educativo para estar al mismo

nivel de cualquier otra entidad del país, que es hacia donde apuntan los cambios establecidos en educación.

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

Las aportaciones de Stenhouse (1984) sobre desarrollo curricular, que proponen una nueva vía para configurar la formación del profesorado en ejercicio, de forma que los contenidos de la formación se relacionen directamente con los problemas y necesidades que plantea la práctica. Sparks y Loucks-Horsley (1990) también hacen referencia a la identificación de las necesidades y los intereses de los docentes en las fases iniciales de procesos de desarrollo profesional, como un paso previo a la planificación de actividades específicas de aprendizaje.

Para Bell (1991), la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan. A partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes.

Imbernón, F. (1994), también insiste en el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación a situaciones o áreas problemáticas como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente.

Las necesidades formativas del docente pueden ser de diferente índole, es así que pueden surgir necesidades enmarcadas en los siguientes ámbitos:

**Técnico.-** Son cuando surge un nuevo elemento tecnológico, el profesorado necesita una formación técnica, para manejar compendios tecnológicos como la pizarra digital, software específico para el aula, plataforma informativa, etc. Todos aquellos elementos que poco a poco se van incorporando al aula.

**Práctico.-** Entendida esta formación como habilidades que el profesorado adquiere para utilizar didácticamente un determinado utensilio o para llevar su clase adelante utilizando nuevas técnicas ya probadas en otros centros, dentro de esta formación entraría la necesaria para el desarrollo de un proyecto.

**Crítico.-** Es una formación surgida de la reflexión, de la valoración crítica de su trabajo profesional y del rumbo del centro educativo en general. Es la formación más coherente y la que requiere una colaboración de todos los miembros del claustro e incluso de la comunidad

escolar, este tipo de formación es la ideal para desarrollar en el centro educativo por provenir de una reflexión conjunta de la comunidad y por ser la que mejor sustentos da a un proyecto de mejora.

El docente en la actualidad se encuentra en un marco de cambios significativos, esto hace que las necesidades formativas que requiere sean múltiples, ya que la tarea docente abarca un amplio campo de conocimientos, y la necesidad de capacitarse se presenta de manera obligatoria en el campo académico, social, cultural, económico e incluso político. Es necesario tener en cuenta la práctica que un docente vive diariamente en las aulas junto a sus educandos para poder determinar las necesidades que éste puede necesitar ya que es allí donde se presentan las diversas situaciones y necesidades para un docente.

Con lo que respecta a nuestro país y de acuerdo a las nuevas reformas que se están dando dentro del campo educativo, es primordial establecer cursos de formación que se enmarquen a los cambios en mención para poder cumplir a cabalidad con los objetivos propuestos en las nuevas reformas educativas donde se aspira tener docentes con capacidades de dominar nuevas tecnologías, este capacitado para manejar adecuadamente métodos didácticos y sobre todo sean entes críticos.

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

Existen diferentes formas de realizar un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ambientes de la formación y la mediación, que pueden brindar excelentes puntos de referencia.

##### **Modelo de A. Rosett**

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: de dónde partimos y hacia dónde Vamos.
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. 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.

### **Modelo de R. A. Kaufman**

Kaufman (1987) desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

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

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

### **Modelo de D'Hainaut**

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

1. 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. 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. 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. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
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.

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 de F. M. COX**

F. M. COX (1987) citado en Rubio, F. (1994), uniendo el análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la solución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

1. La institución.
2. El personal contratado para resolver el problema.

3. Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

### **Modelo Deductivo**

Según Kaufman (1987), el punto de partida de las metas propuestas para la educación; pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

El hecho de existir varios modelos para analizar las necesidades sean estas de cualquier índole, es importante considerar la que mejor se acople a nuestras necesidades y la que ayude a solucionar los problemas presentes en las organizaciones.

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

Para llevar a cabo un análisis de necesidades de formación es necesario recoger toda la información disponible para identificar posibles problemas y planificar adecuadamente los planes formativos que se pretenden desarrollar.

Lógicamente, para que la inversión en formación sea rentable y eficaz, es decir, que se traduzca en la creación de riqueza y empleo, es necesario que la formación se implemente sobre las necesidades reales del territorio, sino estaríamos malgastando todos los recursos públicos debido a una inadecuada asignación de los mismos. (Pérez, B. 2000).

La importancia de llevar a cabo un análisis de necesidades formativas aparece insistentemente en la literatura sobre formación, llegando a considerarse como un factor clave, y la vez el más descuidado (Ostroff y Ford, 1989), citado en Llorens, S. (s.f.) que muestra dónde están las deficiencias y si la formación ofrece o no soluciones viables (Dipboye et al, 1994) citado en Llorens, S. (s.f.).



Moore y Dutton (1978) citado en Llorens, S. (s.f.), ofrecen la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades:

$$\text{Necesidades de formación} = \text{Ejecución estándar o deseada} - \text{Ejecución presente o actual.}$$
  
McGehee y Thayer (1961), presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal. Muchos autores han intentado ampliar este modelo (Ostroff y Ford, 1989). Sin embargo, es éste el que continúa vigente en la actualidad.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Es necesario tener presente un breve concepto de organización la misma que está determinada como: “un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas.

Originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961); “se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación”. Este análisis se relacionaba con los objetivos, recursos y asignación de tales recursos de la organización.

Más recientemente, Goldstein, L. (1991, 1993) reconceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización.

Por tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación.

Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

Goldstein, L. (1993), indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización. Este proceso comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al

trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

Toda organización, para su buen desarrollo debe de ser analizada periódicamente en todos los ámbitos e instancias que la constituyen para de esa manera lograr detectar cuáles son las necesidades que requieren ser tratadas, considerando que un análisis se lo debe realizar de manera minuciosa, tomando en cuenta el desempeño del personal como parte primordial y activa de una organización, sin dejar de lado los recursos materiales que estos necesitan para poder desenvolverse adecuadamente, de igual manera considerar si la infraestructura física es la adecuada para el propósito que para la cual fue creada; el análisis profundo de estos aspectos nos proyectaran los puntos que son necesarios a tomar en cuenta para su tratamiento y mejoramiento.

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

Todos hemos tenido experiencias de formación a lo largo de nuestra existencia, por eso consideramos de cómo debe ser la educación, por ello, es difícil ponemos de acuerdo en cómo debería de ser. Decimos saber de educación por haber experimentado en nosotros mismos la acción de distintos educadores, y cada uno repite sin más esos mismos esquemas de la enseñanza recibida.

Los estados y las instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad y a obligar a los ciudadanos a pasar por ese sistema. Se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella dependen tanto el bienestar individual como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos.

Pero esto no queda allí, la educación tiene una influencia muy ambiciosa, proyectarse de manera global, proponiendo esquemas y derribando fronteras, actualmente, hablando a nivel mundial existe la denominada migración estudiantil, que se basa específicamente en los movimientos de los estudiantes desde un país a otro sin sentirse restringidos por límites terrenales, ni continentes, con el afán de intercambiar conocimientos, sociales, culturales y porque no decirlo de ámbito político. Todo este marco de enriquecimiento de instrucciones ha proyectado a la educación como el puntal para prepararnos y asumir los retos que este mundo globalizado nos exige.

La educación en nuestro país está sufriendo cambios significativos, las nuevas políticas y reformas tienen un futuro prometedor, pero quizá no todo se está cumpliendo porque la realidad que se vive en los establecimientos educativos es otra, a la que rezan los documentos de la nueva LOEI y su reglamento falta mucho por hacer para que la educación en nuestro país cambie, y ese cambio debe de surgir desde los organismos gubernamentales pasando a los organismos zonales, distritales e institucionales. Con todo esto es necesario establecer que la educación en nuestro país aún tiene la tarea de liberarse del yugo tradicional que por falta de apoyo se ve obligada a seguir en parte en este sistema.

Por otro lado, gran parte de los nuevos bachilleres se ven truncados a la hora de poder continuar con sus estudios universitarios, ya que tienen que someterse a rendir pruebas de conocimientos que marcan un número elevado de bachilleres que no alcanzan a superar estas pruebas. Esto complementa lo anteriormente descrito, que hace falta un cambio verdadero en la educación de nuestro país, donde las universidades entreguen a la sociedad maestros con capacidades para formar bachilleres que estén en condiciones de afrontar los retos de la sociedad actual, ya que el proceso de la educación es un círculo que tiene que estar reforzado por todos los ámbitos, buenas políticas, universidades que promuevan profesionales capacitados, los mismos que formaran estudiantes capaces de asumir retos en este mundo cambiante.

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

Según López, Evelin De acuerdo con la naturaleza de la organización podemos identificar metas con o sin ánimo de lucro.

Según el alcance en el tiempo podemos definir las metas en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

**Largo Plazo:** Están basadas en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativas para los años distantes que para el futuro inmediato. Las metas de largo plazo son llamadas también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Las metas estratégicas sirven para definir el futuro del negocio.

**Mediano plazo:** Son las metas tácticas de la empresa y se basan en función a la meta general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son las metas formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

**Corto plazo:** son las metas que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la empresa ya que son las metas que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la empresa. Así, para que las metas a corto plazo puedan contribuir al logro de las metas a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada meta y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

Las organizaciones para que se enmarquen a un futuro provisorio es necesario que tengan planteadas metas a cumplir, las mismas que tienen que estar bien estructuradas y analizadas además constar dentro de un plan a seguir, en el caso de las instituciones educativas se lo realiza a través del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en el cual constan las metas prioritarias a cumplir durante ciertos periodos de tiempo, que enmarcan el rumbo institucional o el camino a seguir para lograr el mejoramiento en la educación.

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

Zabala, A. (1990) define los materiales curriculares como:

Instrumentos y medios que proveen al educador de pautas y criterios para la toma de decisiones, tanto en la planificación como en la intervención directa en el proceso de enseñanza.

A. San Martín. (1991) en su definición apela tanto a aspectos de contenido como a los propios medios como objeto y la capacidad de éstos para reconstruir el conocimiento, y entiende por materiales.

“Aquellos artefactos que, en unos casos utilizando las diferentes formas de representación simbólica y en otros como referentes directos (objeto), incorporados en estrategias de enseñanza, coadyuvan a la reconstrucción del conocimiento aportando significaciones parciales de los conceptos curriculares”.

En cuanto al concepto de recurso, en general se ha entendido éste como el uso de todo tipo de materiales didácticos.

Una definición clásica la encontramos en Mattos, L.A. (1963), para él los recursos didácticos son: “Los medios materiales de que se dispone para conducir el aprendizaje de los alumnos”.

Las instituciones educativas están constituidas por diferentes grupos de apoyo que trabajan para su estabilidad y equilibrio. Entre aquellos grupos podemos encontrar uno que se preocupa por aquellos elementos indispensables para el proceso de aprendizaje y enseñanza, dicho grupo es conocido como: Centro de recursos educativos.

¿Que son los Recursos Educativos? Son implementos que utilizan las facultades para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, los laboratorios y la infraestructura física; estos son recursos institucionales.

El centro de recursos educativos se encarga de tramitar y proveer los recursos necesarios para el desarrollo en el proceso de aprendizaje. En la actividad académica ayuda a la dependencia y bienestar institucional.

Es necesario considerar que dentro de los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa también se encuentran los recursos humanos profesionales preparados (autoridades y docentes) que ayudan a llevar a cabo el proceso educativo.

Exclusivamente, refiriéndose a los recursos educativos hoy por hoy las instituciones educativas están siendo apoyadas a través del departamento de planeación de las zonales regionales que tienen a cargo la tarea de proveer de recursos necesarios para brindar una mejor educación, de igual manera lo está haciendo la empresa pública Ecuador Estratégico que está apoyando en la implementación de laboratorios de computación debidamente equipados, que de manera directa son recursos primordiales para poder ofrecer la educación visionaria por el Ministerio de Educación de nuestro país. Lo que respecta a los recursos humanos que son claramente los docentes han sido capacitados con cursos de actualización brindados directamente por el Ministerio de Educación, el conjunto de todos los recursos necesarios para la práctica educativas ayuda al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, por ello no se los puede descuidar ya que a la falta de uno la educación entraría en una fase de desequilibrio perjudicando directamente al estudiante que es el protagonista principal del proceso educativo.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).**

El liderazgo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos.

Según Coronel, J.M. (1995), la investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las direcciones de dirección en la escuela son elementos fundamentales que determinan la existencia, la calidad y el éxito de los procesos de cambio en la escuela.

El **liderazgo escolar** es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad.

**Líder Autocrático.**- Ser un líder de tipo Autocrático para algunos es muy factible dentro de la sociedad, este tipo de líder se concentra en gobernarse a sí mismo, en otras palabras que el poder ilimitado se concentre principalmente en una sola persona, teniendo el poder de tomar las diferentes decisiones ella sola, cumple el rol de asignar las diferentes tareas a realizar y como estarán compuestos los diferentes grupos a trabajar.

La persona tiene que ser especialmente responsable, que la asamblea vea en él a una persona segura y que exprese sus ideas en forma directa.

**Líder democrático.**- El líder democrático es aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine.

Tiene el deber de potenciar la discusión del grupo y agradecer las distintas opiniones que se vayan generando, cuando se está en la necesidad de resolver un problema, el líder ofrece diversas soluciones, entre las cuales la comunidad debe resolver cuál tiene que ser la solución más apropiada.

**Líder paternalista.**- Cuando hablamos de líder paternalista lo primero que se nos viene a la mente es el término paterno, es así como este estilo consiste efectivamente en que el líder asume obligaciones con las personas a quienes dirige, como un padre que tutela a sus hijos. Éste líder tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez.

Los líderes paternalistas, tienen la labor que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.

**Líder participativo.**- Un líder participativo comparte con los miembros del grupo la toma decisiones, utiliza la consulta de ideas y respeta las capacidades de los demás. Escucha y

analiza seriamente las ideas del grupo, tiene iniciativa, innovación, visión de futuro y creatividad. Vocación de servicio, trabajo en equipo, orden y disciplina, delega responsabilidades. Señala directrices específicas a los miembros del grupo.

El líder participativo fomenta en el grupo: La reflexividad, responsabilidad, confianza y respeto. Promueve las capacidades que tienen los integrantes. La motivación para que los miembros tenga voz y voto en las decisiones, el compromiso y el trabajo en equipo, la realidad acerca de lo que pueden o no hacer.

**Líder autoritario.-** Este liderazgo está constituido por un líder que pretende mantener la solidez de su equipo de trabajo, de sus normas, de sus controles sobre el grupo, y del cumplimiento de su trabajo, basado en una rigurosa autoridad, que no se permite flexibilidad alguna, en ninguno de los casos.

Las personas que están bajo su autoridad, simplemente deben acatar órdenes y cumplirlas sin derecho a opinión, sin derecho a solicitud de explicaciones o aclaratorias, y sin poder dar sugerencias, hacer observaciones, o solicitar algún cambio a las medidas ya propuestas.

Este tipo de liderazgo, dificulta las relaciones dentro del equipo, porque lejos de haber un ambiente de respeto, se crea un ambiente de presión, nerviosismo, temor, rabia, e impotencia.

Los líderes con estas características pueden lograr contener su liderazgo, solo hasta que las personas por debajo de él, consigan una manera de enfrentarlo, rebelarse, e incluso suplantar, por otro líder que sea más acorde a lo que requiere el grupo.

Según Munch, L. (2010: P.154) “El liderazgo más adecuado es el situacional, el cual considera que éste depende de una gran variedad de factores tales como el tipo y tamaño de la institución educativa, la etapa de crecimiento por la que atraviesa, la cultura y el clima organizacional, la complejidad de las funciones, la madurez del grupo y la experiencia del líder, entre otros y que el dirigente debe poseer el criterio, los conocimientos y las habilidades suficientes para aplicar el estilo de liderazgo más adecuado a las necesidades de la institución educativa”.

Es de vital importancia tener presente que el líder no se lo reconoce quizá por estar al frente de un grupo, sino por sus conocimientos, carácter y capacidades, el líder tiene que en toda instancia brindar confianza y sobre todo respeto para que quienes están bajo su tutela lo sigan por convencimiento y no más bien por obligaciones. Las instituciones educativas

deberían estar dirigidas por verdaderos líderes para de esa manera colaborar con el proyecto de cambio educativo propuesto por el gobierno en turno, así mismo dejar huellas imborrables en las instituciones educativas que tienen a su cargo siempre demostrando amor a la educación, sentido común, comunicación asertiva, visión positiva, vocación de servicio, creatividad, optimismo y sobre todo humildad.

#### **1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).**

“De acuerdo al Art. 43 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece el Nivel de educación bachillerato.- El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y las estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a) Bachillerato en Ciencias: además de las asignaturas del tronco común ofrecerá una formación complementaria en áreas científico humanísticas y,
- b) Bachillerato Técnico: Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los y las estudiantes ingresar al mercado laboral iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

Algunas novedades de la propuesta: Desaparición de las especializaciones. Concepto del aprendizaje desde las “destrezas con criterios de desempeño”, ya no desde los contenidos. A partir de segundo año se incrementa la asignatura de “Emprendimiento y gestión”. Inclusión de la asignatura de “Educación para la ciudadanía”. Tronco común que permite evaluación final igual para el ingreso a la Universidad.



Materias optativas de acuerdo a los intereses de los estudiantes. Fortalecimiento de los DOBES. Transversalidad de las TIC inclusión en primer año de “Informática aplicada a la educación” sobre la base de estándares TIC. Adaptación de las distintas Modalidades de Bachillerato (distancia, Intercultural Bilingüe, etc).

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de Bachiller de La República del Ecuador.

El gobierno del Economista Rafael Correa junto con el Ministerio de Educación tienen la visión de cambio educativo, es por ello que se ha dado varios cambios incluyendo a la unificación del bachillerato, donde desaparecen las especialidades con la finalidad de que los nuevos bachilleres tengan mayores posibilidades de ingreso a las universidades, y dando igual importancia a las carreras técnicas que son aquellas que optan aquellos jóvenes creativos, y que además brindan mayores posibilidades de encontrar trabajos en menos tiempo.

Este proyecto de cambio dará sus resultados luego de este proceso de planeación enmarcado en el plan decenal, es entonces donde podremos decir que se dieron cambios positivos o negativos en la educación.

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

#### **Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI)**

La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que contiene importantes reformas al sistema educativo del Ecuador, luego de ingresar por el Ministerio de Ley el 16 de marzo de 2010 y finalmente publicada en el Registro oficial del 31 de Marzo de 2011 cambia las reglas del sistema educativo.

La última normativa estuvo vigente desde mayo de 1983, en la presidencia de Osvaldo Hurtado.

Entre las principales innovaciones están otros niveles de gestión, para descentralizar los trámites y la ejecución de las políticas públicas. Ya no existirán las direcciones provinciales ni unidades territoriales. La planificación y aplicación de proyectos se realizará a través de zonas, distritos y circuitos educativos.

Según la ministra de Educación, Gloria Vidal, se busca que los servicios educativos estén más cerca de las personas, para que estas no tengan que viajar hasta la administración central.

La construcción y planificación de infraestructura educativa será responsabilidad del departamento de planeación de las direcciones zonales. Esa función la cumplía la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE).

En el plazo de cinco años, los jardines se convertirán en centros de educación inicial para recibir a niños desde 3 a 5 años, las escuelas formarán de primero a décimo de básica, actualmente solo lo hacen hasta séptimo. Los colegios deberán cerrar el octavo, noveno y décimo y solo ofrecer el nuevo bachillerato general y unificado.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) el 54,83% de la población de jóvenes entre 15 y 17 años está en el bachillerato.

En cuanto a los docentes, la LOEI aclara que, al hacer la homologación salarial, ningún maestro ganará menos de lo que hasta hoy recibía. Antes, un profesor con título que ingresaba al magisterio ganaba USD 290. Al entrar en vigencia la Ley, empezará ganando

USD 775. La nueva escala tiene sueldos desde USD 500 (para docentes bachilleres que trabajan en zonas de difícil acceso) hasta USD 1590. La presente ley está basada en los siguientes principios.

Evaluación permanente al sistema la cual aclara que la educación forma a las personas para la emancipación (libertad). Se mantiene el laicismo, garantizado en la constitución de 1906, en el gobierno de Eloy Alfaro. Se amplía el concepto de acceso y la calidad de educación para todos. Se asegura la igualdad de género, pero no especifica la representación paritaria de hombres y mujeres. Se da la responsabilidad compartida de la educación a alumnos, familia, docentes, planteles, medios de comunicación y sociedad. Se incluye la evaluación permanente. Se articula el currículo nacional entre los niveles inicial, básico y bachillerato. Antes no había esta secuencia de contenidos.

En cuanto a la interculturalidad que está orientada al fomento de saberes ancestrales donde el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (SEIB) viabilizará los derechos de las diversas comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades. Promoverá sus políticas públicas. El SEIB se basará en el respeto a la Pachamama e interculturalidad. Habrá un Consejo Plurinacional del SEIB. Trazará líneas estratégicas para políticas públicas. La Subsecretaría se encargará de transversalizar la interculturalidad dentro del SEIB. El nuevo Instituto de Idiomas, Ciencias y Saberes Ancestrales difundirá los conocimientos ancestrales. El currículo del SEIB se integrará con el currículo nacional. Aplicará saberes y valores ancestrales acorde con la necesidad de cada pueblo.

Entre otro principio está el acceso a la educación donde la gratuidad de la matrícula, textos escolares, uniformes y alimentación escolar se especifica en la Ley. El anterior documento no la tenía. La educación artesanal se ofrecerá a personas adultas con escolaridad inconclusa. Se toma en cuenta a los alumnos con "dotación superior" (coeficiente elevado), que tendrán una educación según su capacidad.

Se hará una campaña de alfabetización en braille para los estudiantes no videntes. Esta será del 2011 al 2015, según se especifica. En tres años, cada circuito educativo será dotado de infraestructura para alumnos con discapacidad.

Con respecto a los estudiantes, estos gozarán de respeto a su intimidad y confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos. Podrán participar en la evaluación de los docentes y las autoridades. El apoyo del hogar en su aprendizaje es ideal. No podrán ser sancionados

por embarazo o paternidad. Tienen derecho al carné estudiantil. Este le permitirá acceder a la tarifa preferencial en transporte público, todo el año. Podrán denunciar la violación a sus derechos en el plantel y los actos de corrupción.

El Bachillerato general unificado (BGU) ofrecerá un tronco común de materias. Durará tres años. Todos los planteles, sean públicos o privados, tienen que ceñirse al nuevo modelo. El currículo regirá desde septiembre 2011 en la sierra y abril del 2012 en la Costa. Se aplicará con los alumnos que pasan a primer año de bachillerato, el BGU en ciencias tendrá una formación en áreas científico humanísticas, el BGU técnico tiene especializaciones. Los planteles pueden ser unidades de producción donde los estudiantes y docentes recibirán una bonificación por la actividad productiva. Habrá bachilleratos complementarios: técnico y artístico.

Para los Docentes existe una nueva escala salarial con 10 categorías que van de la J (USD 500) hasta la A (USD 1 590). Si tiene un familiar con discapacidad tiene dos horas de permiso diario. La jornada laboral será de 40 horas reloj. Seis horas pedagógicas (45 minutos) se dedicarán a las clases. El resto del tiempo debe dedicarse a planificación y coordinación. Se mantienen los concursos de méritos y oposición para ingresar al magisterio. Los maestros serán evaluados y tendrán derecho a capacitación de calidad y gratuita. Se crean las funciones de docente mentor, auditores y asesores educativos. Ningún docente de institución privada podrá percibir un salario menor al básico unificado.

En cuanto al sistema en los nuevos niveles de gestión educativa los estudiantes tendrán participación en el Consejo Nacional de Educación. Se crearán niveles de gestión educativa. El central formulará las políticas, estándares y la planificación nacional. El zonal definirá, coordinará y controlará los servicios educativos. El distrital vigilará la cobertura, garantizará la gestión y la atención ciudadana. También habrá circuitos. Estos serán grupos de planteles de un territorio delimitado. Diseñarán planes y programas. Las Juntas distritales de resolución de conflictos impondrán sanciones. El nuevo Instituto Nacional de Evaluación establecerá los indicadores de calidad de la educación. Evaluará todo el sistema.

Dentro de los contenidos las lenguas ancestrales serán parte del currículo nacional. Al menos una se introducirá progresivamente en todos los establecimientos. Cada nivel estudiará contenidos relacionados con las normas constitucionales, la cultura de paz, la seguridad ciudadana, salud preventiva y protección animal. La educación en sexualidad será

integral y obligatoria. Tendrá una perspectiva bio-psico-social con sustento científico. Será para todos los niveles y planteles: públicos y privados.

Y como ultima política y no menos importante está que la educación persigue el Buen Vivir. Esto se puede determinar en breve resumen de las nuevas reformas a la Ley de Educación Intercultural del Ecuador, especificando que los cambios se están dando de manera paulatina pero se están llevando a cabo con cada una de las reformas establecidas, para el mejoramiento de la calidad de educación que se pretende ofrecer, considerando que la nueva ley es muy buena y brindara frutos siempre y cuando se cambie la actitud negativa de ciertos dirigentes y docentes que demuestran resistencia.

### **Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)**

El 19 de julio de 2012, el Presidente de la República suscribe el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas a nivel nacional.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

Es necesario aclarar que con el Reglamento a la LOEI se establecieron nuevas normativas, entre las más relevantes se describen a continuación:

Año escolar establecido en dos quimestres a partir del año lectivo 2012 -2013 en el régimen sierra, y a partir del año lectivo 2013 - 2014 en el régimen costa. Cada quimestre estructurado por tres bloques, los mismos que constan de cinco parciales sobre diez puntos correspondientes al 80% de la calificación del quimestre y un examen quimestral con una valoración de 20%. En cuanto a los exámenes supletorios los estudiantes tienen la oportunidad del examen supletorio normal, examen remedial y en última instancia un

examen de gracia que únicamente lo podrán rendir los estudiantes que no hayan aprobado una sola asignatura. Los estudiantes podrán perder el año con un porcentaje de 10% de faltas del total de horas laboradas en el año escolar, a diferencia de la ley anterior que correspondía un 24%. Esto se menciona entre los cambios de mayor relevancia del nuevo Reglamento a la LOEI.

### **Plan Decenal de Educación**

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

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado. Dados estos escenarios es necesario conocer cómo nació el Plan Decenal de Educación.

El Ministerio de Educación propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría

Nacional de Planificación y Desarrollo, y presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa (Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial, entre otros), y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio de 2006.

Luego, el Plan Decenal se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex ministros y ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el 26 de noviembre de 2006 el entonces Presidente de la República convocó y puso a consideración de la ciudadanía, en una Consulta Popular, las ocho políticas educativas que fueron aprobadas por más del 66 % de los votantes las mismas que se describen a continuación:

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

Es eminente destacar que los diferentes cambios a la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, está proyectada al cambio positivo de la educación de nuestro país, sin embargo se precisa que los cambios no se están dando como se esperaba, orientándome a un comentario personal, los estudiantes sienten ese facilísimo en el proceso educativo, dando como fruto la despreocupación en sus estudios, y el hecho de tener que rendir pruebas para ingresar a la universidad han creado el ideal que no pueden acceder a los estudios superiores complementando con esto una visión de futuro en el ámbito educativo

como imposible. Por otro lado los cambios a la Ley de educación exigen preparación continua a los docentes, sin embargo los cambios se deberían ver desde las entidades superiores.

## **1.2.2 Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

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

Para ello, y dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional:

Formación Profesional Específica (FPE) o Inicial: destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.

Formación Profesional Ocupacional (FPO): destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.

Formación Profesional Continua (FTE): destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

Cuando hablamos de formación profesional, estamos enunciando mejorar la calidad de conocimientos de las personas y profesionales que tienen bajo su responsabilidad un trabajo y así poder mejorar la calidad y eficiencia laboral, aportando con ello el progreso y desarrollo organizacional, porque aquellas instituciones que han prestado atención a la formación de sus trabajadores tienen como resultado mejoras y perfeccionamiento en el desempeño de las funciones y atención al cliente convirtiéndose en pioneras de buen servicio y adelanto.



#### 1.2.2.1.1 *Formación inicial.*

La Educación Inicial ha tenido distintos conceptos, sin embargo llevan una sola línea, la de estudiar a niños pequeños, de 0 a 4 años. Castillejo Brull (1989), que dice que la Educación Inicial es “la educación primera y temprana que requiere de un tratamiento específico, porque estos primeros años son decisivos y porque el niño es sencillamente eso, un niño en proceso de maduración, de desarrollo y no un hombre pequeño”. Antes el niño era considerado como un hombre pequeño, el cual tenía las mismas obligaciones que un adulto, es decir, desde muy pequeños se iban a trabajar y ayudaban a sostener económicamente su casa.

Esto ha cambiado poco a poco, porque se ha observado que el hombre requiere de un tratamiento especializado durante sus primeros años (0-4 años), AMEI (Asociación Mundial de Educación Infantil), en su programa describe a la Educación Inicial como “una etapa fundamental en el proceso de desarrollo y formación de la personalidad. Se puede afirmar que el niño comienza a aprender desde el momento de su concepción, retroalimentando, su mundo interno de todo lo que recibe del exterior”, al manejar la personalidad estamos manejando gran parte de lo que significa ser hombre, puesto que cada quien es distinto y por lo tanto se necesitan distintas formas de tratar y enseñar a las personas.

Es por eso que, se puede considerar a la Educación Inicial como el servicio educativo que se brinda a niños menores de cuatro años de edad, con el propósito de potencializar su desarrollo integral, (entendiendo al desarrollo como un proceso integral que estudia la percepción, pensamiento, lengua, entre otros del ser humano y lo ve como una interrelación entre unidades), en un ambiente educativo y afectivo, que le permitirá al niño adquirir una cultura (habilidades, hábitos, valores), así como desarrollar su autonomía, creatividad y actitudes necesarias en su desempeño personal y social.

Por lo que, la Educación Inicial es un derecho de los niños; se puede ver como una oportunidad de los padres de familia para mejorar y/o enriquecer sus prácticas de crianza y lograr una crianza de calidad, sin olvidar también el compromiso del personal docente y de apoyo para cumplir con los propósitos que se hayan planeado.

Con la educación inicial se pretende garantizar un desarrollo armónico del niño menor de cuatro años, para ello se cuenta con un programa pedagógico y su operación compete a todos los adultos que se relacionan y ejercen una influencia en los menores, pueden ser sus familiares o personal especializado en educación. Se brinda en dos modalidades:

escolarizada y no escolarizada. La escolarizada: se ofrece a través de los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) donde se da atención a los hijos de madres trabajadoras de núcleos urbanos. La modalidad no escolarizada que se maneja en el Instituto no requiere de instalaciones, puesto que es un programa dirigido a la capacitación de padres y madres para que eduquen adecuadamente a sus hijos, dicho programa se opera esencialmente en comunidades rurales, urbano marginadas e indígenas.

Los niños, por ser los entes que dentro de pocos años estarán al frente de las obligaciones que hoy tenemos los adultos se les ha dado mucha importancia en su formación desde temprana edad, ya que es en los primeros años de su vida donde se logra fijar y corregir conductas que le servirán en su vida adulta, por ende el ministerio de educación brinda la posibilidad y exigencia que los niños que se encuentran en una edad desde los 4 a 5 años deben de asistir a los centros educativos para empezar a recibir su formación educativa que le servirá de base fundamental para sus estudios posteriores.

#### *1.2.2.1.2 Formación profesional docente.*

Según Paquay, L. (2005) formar a los encargados de la organización de situaciones de aprendizaje, tal es o será sin duda, el principal planteamiento de la mayoría de los programas y dispositivos de formación inicial y continua de los maestros desde nivel preescolar hasta universitario. Este enfoque de profesionalización no significa como da a entender la expresión francesa *devenir un pro* (convertirse en profesional) que los maestros de hoy y de mañana se limiten a adquirir los trucos del oficio, los rasgos de la profesión, o dicho de otro modo, reforzar sus habilidades prácticas en el ámbito de la educación.

Por formación profesional se entiende el proceso de "ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales" (Ferry, 1997; 54). Estas condiciones presuponen conocimientos, habilidades, representaciones, concepciones, etc.

El desarrollo de estas condiciones suele explicarse en un primer momento como el producto de una dinámica de desarrollo personal, sin embargo, un análisis al respecto conduce a reconocer que "uno se forma sólo por la mediación" (Ferry, 1997; 55). La mediación, más allá de la perspectiva de Ferry y ubicada en una postura vygotskiana, se puede entender como proceso constitutivo de la forma del sujeto que se vehiculiza a través de diversos agentes como pueden ser los maestros, las lecturas, las experiencias colaborativas o en general las relaciones directas o indirectas con los otros.

Esta idea, ubicada en el campo de lo educativo, conlleva a reconocer a los maestros como los profesionales a los que se orientaría dicho proceso formativo, por lo que cabe hablar, a partir de este momento, específicamente de la formación docente.

Para E. L. Achilli (s.f.) citado en Virgirod. La formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

La formación de formadores debe procurar la formación de sujetos competentes, contribuyendo a la construcción de la mirada del sujeto enseñante, como concepto fundante en la constitución del oficio de docente como punto de partida de la construcción de la realidad.

La formación del Profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en la estructura de lo que se debe enseñar, pero si esto se haya desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en letra muerta o, peor aún, generar resultados antagónicos a lo planeado. Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica.

De lo anterior se derivan dos conceptos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia; el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo. Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

Sin embargo, no pocas veces las prácticas docentes destinan poca reflexión y análisis respecto a estos aspectos y esto genera que se repitan los procedimientos convencionales fincados en el supuesto de que el aprendizaje es ante todo el simple registro y repetición de la información vertida por el maestro o en el libro. Por lo anterior es muy importante entender cuál es el papel de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

Gimeno, S. y Pérez, A. (1999), expresan que: “el docente tiene un papel determinante en la calidad de la enseñanza y en la Educación en general, por su condición de modelo, cuya incidencia se evidencia más que nunca”. De acuerdo con estos autores, la responsabilidad en el mejoramiento de la enseñanza no debe depender únicamente del docente; pero consideran estos autores que “Justo es admitir que no puede hacerse ningún cambio en la enseñanza sin la participación y transformación del docente”.

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los institutos superiores de formación docente son instituciones formadoras de uno de los pilares fundamentales de la educación como lo son los docentes, que pese de tener una formación fundamentada, siempre tendrán la necesidad de estar actualizando de acuerdo a los cambios establecidos en las nuevas reformas educativas, y así poder desenvolverse en cualquier contexto, ya que la tarea docente incluye tener conocimientos diversos por cultura general, los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi no están exceptos de este tipo de formación y actualización, de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas para el desarrollo del presente trabajo expresan la necesidad de actualización en varias temáticas que los cambios establecidos en la educación exige.

#### 1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

Dentro del sistema de Educación Superior hay formación profesional y formación técnica de nivel superior. La Educación Técnica está orientada a entregar a los estudiantes la

capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional, o bien desempeñarse por cuenta propia.

Las carreras técnicas de nivel superior se pueden impartir en institutos profesiones (IP) y centros de formación técnica (CFT).

La Formación Técnica es fundamental, no sólo porque ser una opción vocacional para muchos jóvenes, sino porque constituye una base relevante para apoyar la competitividad del país.

En la actualidad los institutos son las mayores opciones a las que apuntan los estudiantes que terminan sus estudios en el bachillerato, por ser una opción más corta a conseguir un título, y sobre todo por ofrecer carreras técnicas inclinadas a las prácticas necesarias dentro del diario vivir, además en algunas ocasiones los estudiantes se ven forzados a ingresar a los institutos para seguir una carrera técnica por la difícil situación de ingresar a las universidades. De aquí la importancia de que los establecimientos educativos donde se ofrecen carreras técnicas estén dotadas de docentes con conocimientos actualizados, para de esa manera formar bachilleres que no tengan inconvenientes para seguir sus estudios universitarios, es preciso mencionar que el Colegio Técnico Zumbi ofrece el bachillerato en agropecuaria, como necesidad del entorno en el que se encuentra la institución educativa, donde sus pobladores han ido surgiendo de la ganadería y producción de productos de la zona, y de esa forman aportan de manera positiva a la sociedad del cantón Centinela del Cóndor ofreciendo cada año bachilleres técnicos en agropecuaria.

Según Gagliardi, R. (2008) la experiencia mundial muestra que para la gestión de las escuelas técnicas y profesionales, es necesario tomar en cuenta algunos fenómenos externos que van a influir en las posibilidades de los graduados para obtener trabajo o que van a modificar directamente las actividades de las escuelas. Los directores, administradores y docentes y todo el personal de la escuela deben tomar en cuenta esos cambios y desarrollar las competencias necesarias para responder.

La adaptación de la escuela profesional a la industria y a los estudiantes requiere interacciones con las empresas del sector y con la comunidad, formas de gestión centradas en el análisis de las transformaciones económicas y nuevas formas de liderazgo centradas en las relaciones interpersonales con profesores, estudiantes, dirigentes de las empresas y dirigentes de la comunidad.

### **1.2.2.2 Formación continua.**

La formación continua se configura como una herramienta al servicio de la necesaria adaptación permanente que debe realizar la empresa ante unos mercados en evolución y frente a unos competidores que se adaptan continuamente a las modificaciones del mercado y a los cambios tecnológicos que se producen.

Concretamente la formación continua se entiende como el conjunto de acciones formativas por medio de las cuales los empleados de una empresa adquieren en su vida laboral una mejora de sus competencias y cualificaciones de aplicación en su puesto de trabajo, y con ello mejoran, por un lado, la competitividad de la empresa y, por otro, aumentan el nivel de formación individual del trabajador (Guinjoan, M. y Riera J.M. 2000).

Se diferencia entre la formación continua en el puesto de trabajo, cuyo propósito es poner al día las competencias del trabajador, incrementarlas o adaptarlas (estrictamente formación continua), y formación continua fuera del puesto de trabajo, que busca el mejoramiento de la persona, sus valores, su identidad, su capacidad de interacción social, su enriquecimiento cultural, y en general, su formación profesional (educación a lo largo de la vida o educación permanente) Conferencia sobre formación continua de la UNESCO de 1960.

La formación continua es el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de modalidades previstas en el mismo, dirigida tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La formación continua es un medio que las entidades tienen a su disposición para mejorar la cualificación profesional de sus empleados. La formación continua es el medio que tiene cualquier persona de poner en práctica su formación permanente a lo largo de su vida, actualización de conocimientos, formación ligada al puesto de trabajo, formación para la promoción laboral formación vocacional (García, F. 2010).

Los seres humanos somos perfeccionistas, pero nunca llegaremos a la cima de ser perfectos, eso impulsa a que día a día busquemos alternativas de superación o formación continua, para no estar alejados de la realidad actual que se presenta con una diversidad de cambios incesantes, en muchas ocasiones la formación continua depende de la persona que tiene el afán de superarse de manera personal y en otras ocasiones son las

instituciones mismas quienes se preocupan por la superación de sus trabajadores, capacitándolos con cursos o carreras que aporten al desarrollo de sus organizaciones.

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

La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción.

Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia.

Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación (Clark, 1995, p.3).

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 Superior se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial” (Knight, P. 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.

El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa. Como proponen Martínez y Carrasco (2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito universitario. Como apuntan Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

La mejor alternativa de formar a los docentes es brindándoles la capacitación en sus lugares de trabajo ya que la tarea educativa no es nada fácil, y propone un sinnúmero de responsabilidades que cumplir acortando las posibilidades de que los profesores tengan la oportunidad de abandonar sus puestos de trabajo para capacitarse, tomando información de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes del Colegio Técnico Zumbi, que dictan sus clases al bachillerato sobre sale que les gustaría recibir capacitación de manera presencial, esto incidirá de manera positiva en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que no se presentaría la ausencia de los docentes en el aula interrumpiendo el proceso educativo por motivos de preparación académica, sin restar importancia que la capacitación dirigida a un docente se la debe realizar permanentemente.

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

Últimamente las instituciones educativas preescolares, a la hora de contratar personal, no se fijaban tanto en los conocimientos que estos tienen, sino en la manera de llevarse con los niños.

Ahora se está mostrando mucha más preparación por parte de las universidades brindando una educación más amplia y complementaria, con duración de 5 años y con título de licenciado.

Dando un enfoque formativo en crear profesionales críticos respecto a su práctica académica y capaces de asumir responsabilidades en el campo de la investigación científica, la planeación, la organización y la administración de las instituciones preescolares, para que puedan proponer los cambios curriculares que exige una realidad en permanente cambio.

Como trabajamos con niños que se encuentran en la etapa más temprana de la vida, en la cual la influencia que se ejerce sobre ellos tiene un gran impacto en las siguientes fases de aprendizaje, la formación del educador infantil es un asunto complejo y difícil de explicar.

Por eso hemos de prepararnos para estar en constante cambio y poder afrontar esto con gran inteligencia y madurez (Delgado, M. 2004).

Con las nuevas reformas educativas en nuestro país la formación que debe tener un profesional de la educación es muy exigida a tal punto que un profesional debe tener conocimientos multidisciplinarios para poder ejercer su profesión, considerando que la formación debe de estar encaminada a conocimientos actualizados en todos los ámbitos



educativos por mencionar, conocimientos pedagógicos, didácticos, curriculares, Tecnologías de la información y comunicación (TICs), valoración personal, planeación estratégica, estrategias metodológicas, etc. De preferencia que estas ciencias se las obtenga a nivel de cuarto nivel.

#### **1.2.2.5 Características de un buen docente.**

El profesor eficaz es aquel que “consigue que sus alumnos finalicen el periodo de instrucción con el conocimiento y las destrezas que se juzgen apropiados para ellos” (Berliner, 1987).

Existen multitud de trabajos centrados en la identificación de las cualidades y características de los profesores eficaces (Goddard, Hoy y Hoy, 2000; Teddlie, Stringfield y Reynolds, 2000). Las investigaciones en esta área muestran la existencia de un conjunto especial de características, así como de habilidades en diferentes contextos, por lo que un profesor puede ser muy eficiente para un tipo de estudiantes, y puede no serlo para otro tipo (Brophy y Good, 1986).

Genovard y Gotzens (1990), realizan una síntesis de las cualidades del profesor eficaz. Los rasgos fundamentales son:

- a)** El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia.
- b)** Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social.
- c)** Empático, comprensión empática.
- d)** Objetivo. Tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto instruccional.
- e)** Auténtico. Es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.
- f)** No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- g)** Actitud positiva hacia todo cambio. Es aceptado, es afectuoso.
- h)** Posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier elemento, situación o proceso en el contexto instruccional.

Conjugando la formación que se está exigiendo hoy en día a los profesionales de la docencia se puede lograr que en una persona se presenten la mayor parte de características que establecen los autores sobre este tema, porque es entendido que una persona con mayor preparación es más accesible a comprensión y valoración de la educación en su conjunto, precisando que un buen docente no es aquel que no exige, sino por el contrario aquel que da todo de sí esperando que sus estudiantes sean entes accesibles a formarse y superarse sin facilismo, porque se estaría dejando de lado un valor muy importante en la vida de las personas como lo es la responsabilidad.

#### ***1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.***

Al considerar la profesionalización como categoría, los promotores de este enfoque organizan todo el andamiaje teórico y práctico del acto educativo, desde lo administrativo hasta lo pedagógico, modelan el rol de la escuela, sus relaciones con los contextos, las necesidades formativas de los escolares y las relaciones con las demás agencias educativas. Por su importancia el término ha promovido legislaciones y agendas de trabajo de organismos internacionales como la UNESCO, y la Bicentennial Commission on Education for the Profession of Teaching, la Constitución del Perú en su capítulo II artículo 15, la Ley del Ordenamiento General del Sistema Educativo de España (LOGSE) y la Ley Federal de Educación en Argentina.

Dentro de los autores que se reconocen en esta tendencia, la concepción de mayor relevancia y, por ende, la más utilizada como referente por varios investigadores, es la dada por la UNESCO (1993), abogando por una educación que mengüe el desfase existente entre la educación que se brinda y las necesidades individuales y sociales. Considerando la profesionalización como: el concepto central que debe caracterizar esta nueva etapa educativa y la definen como el desarrollo sistemático de la educación fomentando en la acción y el conocimiento especializado, de manera que las decisiones en cuanto a lo que se aprende, a cómo se lo enseña y a las formas organizativas para que ello ocurra, se tomen de acuerdo a: los avances de los conocimientos científicos y técnicos, los marcos de responsabilidad preestablecidos, los criterios éticos que rigen la profesión y, los diversos contextos y características culturales (UNESCO, 1993).

Se considera la existencia, al menos, de tres tendencias bien marcadas en cuanto al tratamiento dado a la profesionalización para clarificar ciertos referentes teóricos y sus respectivas prácticas pedagógicas.

La primera, interpreta la profesionalización como una categoría de máxima generalidad dentro de esta ciencia y que, por demás, se ve relacionada con otras ciencias sociales como las ciencias del trabajo, la sociología y las ciencias de la educación. Dentro de ellos se destacan Burbles y Densmore (1992); la UNESCO (1993), Abreu (1993), Torres Carrillo (2002) y Maury (2005).

Otro grupo significativo de autores consideran la profesionalización como proceso, dentro de los cuales se encuentran, (Añorga Morales, 1999), (Pérez García, 2001), entre otros.

También se le precisa como principio, pudiendo desde esta óptica imprimir ciertas regularidades o exigencias a los procesos de formación y desarrollo que ocurren en los escenarios escolares. En ellas se destacan, (Fraga y Herrera, 1998), (Bermúdez y Pérez, 1998), entre otros.

Llegar a la profesionalización educativa es una tarea muy ardua que empieza desde la estimulación temprana, pasando a la educación inicial, primaria, secundaria, superior y cuarto nivel. Esta tarea está a cargo de los docentes ya que los padres de familia depositan la confianza en ellos, todo este proceso esencial en la vida de las personas tiene una meta que es ciclo devolutivo de conocimientos refiriéndome a que cuando una persona llega a profesionalizarse se convierte en un formador de los entes que vienen a tras contribuyendo a la formación profesional de quienes la necesitan, para todo esto es necesario que la educación tenga la mejor de las atenciones posibles por parte de los gobiernos de turno facilitando todos los medios y recursos necesarios para que no exista ningún impedimento e interrupción en el proceso, además que los profesionales que están a cargo de la formación educativa tengan una responsabilidad verdadera en su trabajo, con igual magnitud los padres de familia ya que es entendido que en el proceso de formación existen tres bases fundamentales como lo son: los estudiantes como protagonistas principales, padres de familia como colaboradores y docentes como formadores, a la deficiencia de uno de ellos el proceso se interrumpe y no se podrá llegar a la meta propuesta es decir a la profesionalización educativa.

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

Es imprescindible, que la capacitación esté presente en todos y cada uno de los niveles de formación, por ser la guía para el desarrollo y ejecución de todo evento formativo, más aun si la formación esta inclinada al ámbito educativo, por ser parte primordial dentro del proceso

de formación que todo docente tiene que manejar y ser compartido en la sala de clase a sus educandos. Teniendo presente que solo la educación es la fuente del progreso, de allí el interés e importancia por la capacitación en todos los contextos que brindan apoyo a la educación.

Es preciso tener en cuenta las exigencias de la sociedad actual para ejercer la capacitación en los niveles formativos, como los son: Implementación y manejo de las tecnologías de la información y comunicación (Tics), reformas curriculares, entorno social, cultural, etc.

Considerando como exigencia la formación de los docentes en las Tics adquiriendo contenidos digitales que se pueden utilizar en propuestas didácticas que apuntan a transformar los modelos de enseñanza y a dinamizar los procesos de aprendizaje considerando que existen tres grandes razones para utilizar las Tics en la educación son: favorecer la alfabetización digital de los alumnos, mejorar la productividad e innovar en prácticas docentes.

El desarrollo educativo está formado por varios niveles y cada uno de ellos necesita estar reforzado por capacitaciones específicas encaminadas a reforzar el nivel correspondiente, es decir los docentes que están a cargo de los niveles primarios necesitan capacitaciones dirigidas a psicomotricidad, habilidades lingüísticas, etc. Quienes tienen a cargo niveles más avanzados necesitan capacitaciones referentes a currículo, pensamiento crítico, lógico matemáticas, etc. De aquí que es imprescindible saber clasificar las capacitaciones para cada nivel educativo demostrando orden y secuencia.

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

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

En los sistemas públicos y privados la función directiva, en los últimos 25 años, manifiesta cambios sustanciales que responden a las transformaciones sociales, políticas y económicas que han obligado a las organizaciones avanzar hacia nuevas formas y modelos de gestión que articulan de manera sistémica saberes y procesos de administración, dirección y liderazgo.

De igual manera, esta situación es propia de las instituciones y organizaciones educativas y de sus gestores educativos, a quienes se exige sustentar su función directiva en una

articulación entre los elementos mencionados con los conceptos de la gestión educativa y la fundamentación pedagógica.

La función directiva es definida por Veciana, JM. (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

Por su parte Kotter (1997) considera que un “directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización”. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Según Mark Moore (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es “un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

La buena administración de un gestor educativo es ventajosa e importante en el entorno escolar por ser la base fundamental de las buenas o malas decisiones que se lleguen a

tomar con referencia a mejorar la calidad educativa, es fundamental que el gestor educativo tenga plenos conocimientos y habilidades de gestión en el trabajo, por ser un pilar fundamental del cual se apoyan los demás elementos que forman parte del proceso educativo. Entonces estaríamos dirigiéndonos a que el perfil de un verdadero gestor educativo es el perfil de un verdadero líder educativo.

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

En la actualidad el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Cada vez se abre más paso a su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son: Tebar (2003)

- ❖ Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- ❖ Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- ❖ Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.

- ❖ Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- ❖ Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- ❖ Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- ❖ Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- ❖ Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- ❖ Atiende las diferencias individuales.
- ❖ Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

- ❖ Diagnóstico de necesidades. Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.
- ❖ Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- ❖ Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes. Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).
- ❖ Motivar al alumnado, despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán). Y mantenerlo.
- ❖ Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
- ❖ Ofrecer tutoría y ejemplo.
- ❖ Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado. Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- ❖ Colaboración en la gestión del centro.

Como anteriormente se describe la función de un docente son muchas, pero que el amor a la educación hará que no se quede por desapercibido ningún punto en particular, recalcando que se debe de tener la acogida respectiva y disponibilidad por parte del educando ya que

hoy en día la realidad educativa presenta muchas dificultades como desinterés absoluto por la mayor parte de los estudiantes, dejados llevar por el mal uso de las Tics. Y exagerada protección en cuanto al código de la niñez y adolescencia, donde limitan las exigencias al docente para que el estudiantado cumpla con sus responsabilidades escolares, a tal punto que solo exigen derechos pero, no cumplen sus deberes.

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

El contexto familiar interviene de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los integrantes de la casa establecen valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres.

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio, sea como sea la familia, tiene funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia.

Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.

El ambiente familiar no es fruto de la casualidad ni de la suerte. Es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres. Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma manera, el ambiente familiar debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas de nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

- a. Amor
- b. Autoridad participativa



- c. Intención de servicio
- d. Trato positivo
- e. Tiempo de convivencia

a. Amor

Que los padres queramos a nuestros hijos es un hecho evidente. Pero que lo manifestemos con suficiente claridad ya no resulta tan cierto. Lo importante es que el niño se sienta amado. Para ello, además de decírselo con palabras, tenemos que demostrar que nos gusta como es, que queremos su felicidad, que sienta la seguridad que le damos, el apoyo y el reconocimiento y ayudarle en todo lo que necesite. Y esto se consigue mediante los pequeños detalles de cada día: mostrando interés por sus cosas, preguntando, felicitando, sabiendo lo que le gusta e interesa, y mostrándonos comprensivos y pacientes.

b. Autoridad participativa.

Tiene que ver con la manera de ejercer la autoridad. Considero indiscutible que los padres deben saber cómo ejercer la autoridad. La autoridad es un derecho y una obligación que parte de nuestra responsabilidad como padres en la educación de nuestros hijos. Pero la autoridad sólo tendrá una función educativa correcta si se ejerce de manera persuasiva cuando los hijos son pequeños, y de manera participativa cuando ya sean mayores. Difícilmente serán educativos aquellos mandatos que no vayan precedidos de razones o que no hayan tenido en cuenta las opiniones y las circunstancias de los hijos.

c. Intención de servicio

La intención del servicio que brindamos los padres a los hijos tiene que ver con la intencionalidad o la finalidad de nuestra autoridad y de nuestras relaciones en general. Los padres debemos buscar la felicidad de nuestros hijos y ayudarles para que su vida sea más agradable y más plena. Nunca debemos utilizar nuestra autoridad para aprovecharnos de nuestros hijos ni vivirla como un privilegio o una ventaja que tenemos sobre ellos.

d. Trato positivo

El trato que brindamos a nuestros hijos y a nuestra pareja debe ser de calidad y positivo, es decir, agradable en las formas y constructivo en el contenido. Es frecuente que nuestros hijos escuchen de nuestros labios más críticas que halagos. No debería ser así. Debemos

comentar todo lo bueno que tienen las personas que conviven con nosotros y todo lo positivo de sus acciones. También podemos y debemos comentar las cosas negativas, pero no debemos permitir que nuestro afán perfeccionista nos haga ver sólo los defectos que hay que mejorar. Pensemos que con ello podríamos lesionar gravemente uno de sus mejores recursos: su autoestima.

#### e. Tiempo de convivencia

La quinta condición para un buen ambiente familiar es que tengamos suficiente tiempo para compartir con los hijos y con la pareja. Seguramente es una condición que muchas veces no depende de nosotros y que a veces resulta difícil de conseguir. Pero es necesario que exista tiempo libre para disfrutar en familia y que permita conocernos los unos a los otros, explicarnos lo que hacemos, lo que nos gusta y lo que nos preocupa, y que podamos ayudarnos y pasarlo bien juntos. Muchas veces no es necesario disponer de mucho tiempo, sino que el tiempo que tengamos sepamos utilizarlo correctamente. Algunos padres disponen de mucho tiempo para pasar con los hijos pero están con ellos mientras está la tele encendida, hacen la cena, hablan por teléfono y otras mil cosas a la vez, sin prestar demasiada atención a "estar" realmente con su hijo. Quizás es mejor para el niño que sólo dispongas de un par de horas pero que estés con él dibujando, yendo en bicicleta o explicándole un cuento. Ese es un tiempo de convivencia de calidad, porque tu atención está centrada en tu hijo y eso él lo nota y lo agradece.

Cuanto mejor se cumplan estos cinco requisitos y más atención pongamos en ellos, mejor será la educación que recibirá vuestro hijo de su entorno familiar, y gracias a ella él conseguirá:

- ❖ Recibir la información adecuada sobre aquellas actitudes y valores sociales y personales que se consideran correctos, gracias al buen ejemplo de sus padres.
- ❖ Recibir información sobre sí mismos, sobre cómo son, a través de nuestras opiniones, reacciones y juicios de valor y de la calidad del trato que les otorgamos.
- ❖ Desarrollar la confianza en sí mismo y la autoestima gracias a las manifestaciones de amor y de reconocimiento que colman sus necesidades afectivas básicas: necesidad de afecto, necesidad de aceptación y necesidad de seguridad.

Conjugando esta información se logra definir al entorno familiar como el crisol, donde el niño adquiere la educación y todos los valores necesarios que un ente necesita para poder convivir en un ambiente de paz con las personas que lo rodean y sociedad en general. El

ambiente familiar debe no ser precisamente perfecto sino el mejor que se le pueda brindar a un niño para poder moldear su educación desde el seno familiar y que al momento de convivir en el ambiente escolar exprese un comportamiento positivo, aportando para sí mismo el progreso educativo necesario y esperado por sus docentes.

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

La aparición e introducción de nuevas tecnologías en los distintos niveles educativos provocó que se tuviera que repensar y replantear los modos tradicionales de enseñanza y aprendizaje. Estas tecnologías han permitido que el aprendizaje se dé en nuevos y diversos ambientes en los que la formación se centra en un proceso cuyo objetivo principal es que el estudiante sea el protagonista y responsable de su propio aprendizaje.

En estos nuevos ambientes el rol del estudiante cambia significativamente, pasando de ser un ente pasivo a ser el actor principal, con un rol muy activo e importante.

En los nuevos ambientes educativos, el estudiante debe contar con actitudes importantes que requiere al participar y cumplir con su rol dentro de estos ambientes, estas actitudes son:

**Motivación.** Debe estar plenamente convencido de querer hacerlo, de manera tal que en aun cuando se sienta cansado o sin ganas para seguir adelante con el estudio, piense en sus prioridades y pueda continuar y cumplir los requisitos de la materia en cuestión.

**Autogestión.** Debe ser capaz, por su propia voluntad, de organizar y distribuir su tiempo de modo que pueda cumplir con las actividades del curso, dado que no habrá nadie vigilándole ni supervisando si lo hace o no, y tomar decisiones sobre el proceso de aprendizaje propio y agenciarse los recursos necesarios.

Recordemos que en una clase presencial el profesor da su clase a un estudiante medio y la mayoría de quienes la reciben pueden pasar desapercibidos para él, estar callados en el rincón, a pesar de los esfuerzos del docente.

En los nuevos ambientes educativos, en cambio, si el estudiante no se comunica, no existe, debe leer los comentarios de los compañeros, pero pensar que falta algo.

Entonces la función del estudiante en el proceso de enseñanza aprendizaje es de vital importancia, recordemos que estamos en una sociedad moderna donde las prácticas

tradicionales están quedando atrás, siendo superadas por la escuela nueva que abre las posibilidades para que el estudiante exprese todas sus inquietudes y ser participe activo en la construcción de sus propios conocimientos.

Los estudiantes como protagonistas principales del proceso educativo, tienen una de las responsabilidades más prioritarias, de ellos depende la mayor parte del éxito educativo, ya que si la voluntad existe resumida en responsabilidad, puntualidad, no habrá ningún tipo de obstáculos que limiten la enseñanza – aprendizaje. Tomando una síntesis de la función del docente y el entorno familiar son complementos que si el joven o la joven los sabe aprovechar de seguro alcanzará el triunfo educativo anhelado.

### ***1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende.***

Es en la institución escolar donde nos conformamos como ciudadanos que responden a las exigencias y demandas del mundo actual. La escuela se ve obligada a generar sujetos que ocupen los lugares que determina la sociedad. Esto deriva en prácticas pedagógicas donde al sujeto se le exigen ciertos conocimientos y habilidades bajo sistemas de control.

Sin embargo debemos considerar que hoy la escuela ya no tiene en sus aulas al alumno “esperado” que vemos en los libros de la universidad, sino un alumno que proviene de un contexto donde la lectura, escritura y el conocimiento en sí tienen otras expresiones y otros escenarios que desafían a las instituciones educativas y a las normas de convivencia. Es así donde nos vemos ante la crisis institucional donde lo instituido queda cuestionado y nos vemos como educadores, ante el planteo de ir más allá de las reglas, más allá de la burocracia y de la vieja amenaza de la expulsión como acción normalizadora.

De aquí que surge la necesidad de buscar soluciones particulares a situaciones particulares. Replantear nuestras prácticas docentes, reflexionar críticamente sobre ellas para trabajar articuladamente con el contexto actual. Si definimos el acto pedagógico como la circunstancia donde se encuentra el docente y el alumno con la intencionalidad de llevar a cabo la enseñanza-aprendizaje, debemos replantearnos este proceso complejo y evitar caer en la pedagogía del aburrimiento y el desinterés. Ya que se trata de un “sujeto conectado” se introduce la necesidad importantísima de utilizar las TICs (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) como herramienta actualmente muy útil para el trabajo pedagógico.

Llamamos “Pedagogía del aburrido” a la idea de enseñar a un sujeto que tiene como síntoma el aburrimiento. Ese síntoma indica que ese sujeto no estaba producido en una institución análoga a la universitaria sino en una institución que era radicalmente otra, que tenía otra lógica, otra gramática: el discurso mediático.

Los estudiantes tienen muchas estrategias para relacionarse con las tecnologías. De aquí que se puede empezar a ver una dimensión positiva de la televisión y la informática. Es como si se hubiera dicho “no veamos al aburrido desde el aula, veámoslo operando, veámoslo como usuario”. Y como usuario ya no es aburrido, sino un sujeto hiperconectado.

Finalmente puedo decir que la educación actual requiere docentes competentes, verdaderos profesionales del saber que logren en el alumno un desarrollo integral que los inserte exitosamente en el entorno en el que se encuentra. Para eso el docente debe tener no sólo una buena formación sino permanecer en constante superación.

Debemos llegar a ser los docentes que la sociedad actual necesita, que nuestros alumnos esperan, ser activos protagonistas de una escuela reflexiva, que se renueva y actualiza constantemente y que busca responder a las necesidades de sus miembros. Sólo así tendremos en las aulas integrantes comprometidos, interesados y ávidos de aprender.

El ministerio de educación en este sentido nos esta brindado el apoyo necesario de cómo enseñar y como aprende, a través del programa televisivo educa, que proyecta temas de todas las asignaturas que se estudian en los establecimientos educativos, solo es cuestión de tener el apoyo de los padres de familia y docentes, para que incentiven a los estudiantes a que hagan de esta herramienta parte de su proceso educativo.

### **1.3 Cursos de formación**

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

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos.

El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos. (Idalberto Chiavenato)

Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo, etc.

A su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

Surge entonces un mayor compromiso, como profesionales de la educación, en una enseñanza de los saberes del currículo de modo significativo para lograr una adecuada comprensión y adquisición de los conocimientos científicos por parte de nuestros alumnos.

“En el proceso de reconversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica y elaborar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes.”

De aquí que capacitarse permanentemente sobre nuestra tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

Se entiende que de esta forma, los docentes pueden cambiar las actitudes equivocadas, así como desarrollar mayor conciencia de sí y de los otros, además de promover las habilidades interpersonales. Generar un espacio de reflexión que pretende ser promotor de una educación integral, desde donde la educación podrá llenar rectamente su cometido fundamental: procurar en los alumnos la asimilación sistemática y crítica de la cultura y los conocimientos requeridos, junto a la dimensión comunitaria, propia de todos los procesos humanos.

Se entiende que no se trata de pasos a seguir o de una sumatoria de etapas lineales, sino que articula actividades, vínculos, interacciones, agrupamientos, recursos, uso del tiempo y

espacio, ritmos y secuencias de la presentación de los conocimientos aplicados en un proceso dinámico de toma de posición respecto de la enseñanza y la educación.

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su quehacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, que logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra. Esto no es neutral, sino que está matizado por la historia, política, sociedad y posturas ideológicas y pedagógicas que lo enmarcan y de aquí la importancia de una buena formación y permanente actualización.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes.

Iván Núñez, señala que el rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y a la elaboración local del currículo.

Cada uno, desde su lugar, al hacer consciente nuestro trabajo docente, podemos auto observarnos críticamente y así ver nuestros errores y aciertos para una mejora y constante superación.

Cabe agregar, que como profesionales de la educación, es de vital importancia, la investigación educativa como herramienta eficaz para conocer mejor nuestra realidad, interpretarla, analizarla, y así poder intervenir “inteligentemente” en las prácticas pedagógicas buscando permanentemente una mejora de la calidad y una constante reflexión de los procesos educativos.

Ser profesores implica en realidad un análisis crítico de nuestros saberes, paradigmas y actores que conforman el contexto escolar el cual está conformado por una compleja interrelación de componentes intra y extra organizacionales.

El desafío está en nuestras manos según (Weinzettel, 2010) ser los docentes que la sociedad actual necesita, que nuestros alumnos esperan, para poder desarrollarse integralmente. Ser los profesionales de la educación, activos protagonistas de una escuela reflexiva, que se renueva y actualiza constantemente, que busca responder a las necesidades de sus integrantes. Una escuela que mira hacia dentro sin dejar de mirar hacia afuera con ojos críticos, constructivos y llenos de esperanza. Trabajar en educación es una gran vocación de quienes consagran su vida a la tarea educativa. Son constructores privilegiados del mundo y militan en vanguardia en las filas de un auténtico apostolado.

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

Actualmente vivimos en una sociedad que es cada vez más exigente en cuanto a formación, existe una gran competencia a la hora de encontrar trabajo y promocionarse dentro del mismo y sabemos que la clave del éxito es la formación continua, de todo este marco no se encuentran desapercibidos los docentes de nuestro país que hoy por hoy están en un proceso de formación permanente, pero esto enmarca una serie de ventajas e inconvenientes a la hora de decidir formarse.

#### **Ventajas:**

- ❖ Formación auspiciada por el ministerio de educación
- ❖ Capacitación en ámbitos de cambios curriculares
- ❖ Docentes con conocimientos actualizados
- ❖ Cambios de actitud
- ❖ Actualización en manejo de las Tics
- ❖ Aplicación de conocimientos adquiridos en el trabajo

#### **Desventajas:**

- ❖ Falta de tiempo
- ❖ Altos costos de cursos
- ❖ Temáticas fuera de contexto
- ❖ Capacitadores no dominan la temática

Lo que respecta a la capacitación docente es necesario mencionar que el ministerio de educación de nuestro país en este sentido ha errado, puesto que las capacitaciones no han estado centradas a los requerimientos de los docentes y a la realidad misma de nuestro país, además los cursos que se impartieron fueron demasiado rápidos y superficiales. No se



puede hablar de cambio si el cambio no se lo hace desde las mismas bases que están involucradas en el sistema educativo nacional

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

Más allá de la herramienta existen algunos pasos que se debe seguir a la hora de diseñar un curso de formación. Tenemos que empezar a desterrar el empezar por lo que debe incluir el curso y centrarnos fundamentalmente en aquello que queremos que los participantes aprendan. Debe ser un aprendizaje continuo y dirigido, con la finalidad de que todo el mundo sepa seguir un buen camino. Todo lo que signifique diversificación previa en su diseño está abocado a un contundente fracaso. Establezcamos unos parámetros básicos para los participantes, unas guías fáciles de seguir y un camino lo más dirigido posible con diferentes sendas en función de las dificultades que presenten los formados en adquirir esos aprendizajes.

Para diseñar de forma coherente y correcta un curso de formación se debe de seguir los siguientes pasos:

El primer paso es saber a quién va dirigida esa formación. No es lo mismo planificar y diseñar un curso dirigido a alumnos de secundaria que a alumnos de postobligatorio. Y mucho menos si dicho curso está destinado a otros docentes. También es importante en este punto saber cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación.

Una vez clarificados los actores receptores de dicha formación, hay que concretar la finalidad del curso. ¿Qué queremos que los participantes dominen al acabar el curso? ¿Qué habilidades o conocimientos hemos de conseguir que tengan cuando hemos realizado todas las etapas de esa formación? Si los que diseñamos los cursos de formación no tenemos claro qué pretendemos conseguir con los mismos más allá de dar el curso estaremos cometiendo un error de considerables proporciones.

En lo que respecta a los recursos y materiales para nuestro curso siempre se ha de realizar con posterioridad a las etapas que se han especificado anteriormente. Si nos dedicamos a montar un curso en base a material de que ya dispongamos la garantía de fracaso a la hora de su ejecución será alta.

Ahora que ya se ha clarificado a quién, qué finalidad tiene nuestro curso y la dirección formativa, llega el momento de determinar cómo vamos a montar ese curso. Ahora sí que es el momento de decidir la herramienta. No puede ser una herramienta prefijada donde nosotros no tengamos potestad de modificación o adaptación. Se excluyen por defecto materiales ensamblados (libros de texto, cursos de otros compañeros que han distribuido bajo licencias libres, etc.) Se trata de montar o adaptar materiales propios en un entorno que sea cómodo para nosotros y para los participantes.

Algo imprescindible en cualquier curso de formación es el establecimiento de un calendario, de la planificación horaria del mismo, de una planificación que ha de ser suficientemente adaptable para absorber cambios que no se puedan prever. Un calendario que, en el momento de empezar la formación, se ha de tener claro por parte del formador y de fácil acceso para el formado.

Es importante saber que todos necesitamos capacitarnos en algún momento de nuestras vidas, considerando los continuos cambios sociales, políticos, tecnológicos y económicos no podemos estar al margen de estos cambios necesitamos conocer y actualizar nuestros conocimientos ya que como docentes o directivos de una institución educativa y por cultura general se debe no únicamente conocer, sino dominar conocimientos básicos en cuanto a las transformaciones sociales que se presentan. Entonces nace la necesidad de planificar y diseñar cursos contextualizados a las necesidades vigentes y pertinentes tomando en consideración los factores y procedimientos antes mencionados.

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

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como instrumento útil para asumir los cambios y transformaciones que se vive en el sector educativo.

La tarea del docente en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992).

De allí surge la importancia de resaltar que la formación del docente es una destreza que debe contener un carácter interpretativo, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico y complicado.

En el marco de nuestro análisis holístico es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo, obligando en su conjunto a todos quienes ejercen la docencia buscar alternativas de formación para canalizar sus sabios conocimientos a las nuevas exigencias de este mundo globalizado, de esa manera directa o indirectamente mejorar la calidad educativa, puesto que con docentes actualizados en conocimientos estamos hablando de una enseñanza actualizada.



## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, se crea el 10 de Febrero de 1977, con registro oficial Nro. 274 y decreto 1117, con un número de 85 estudiantes con un presupuesto de 290.000 sucres en aquel entonces, el establecimiento se encuentra ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Centinela del Cóndor, parroquia Zumbi, barrio San Carlos en la Av. Jaime Roldos y 13 de Abril, siendo el Licenciado Sergio Pardo el primer rector.

Actualmente se encuentra al frente de esta prestigiosa institución el Licenciado Luis Eduardo Camacho en calidad de rector y al frente de 418 estudiantes entre la sección diurna y nocturna. Es reconocida por ser la primera institución de educación media creada en el cantón, además por destacarse en el ámbito cultural y deportivo a nivel cantonal y provincial.

Como toda institución educativa el Colegio Técnico Agropecuario Zumbi rige su funcionamiento en base a la siguiente misión y visión institucional.

Misión: El Colegio Técnico Agropecuario Zumbi es un centro educativo de nivel medio que tiene como fin la formación integral de la juventud que vive en el cantón Centinela del Cóndor, procurando alcanzar una educación de calidad en el campo científico, ético y moral; para el efecto tiene como modelo pedagógico constructivista social cognitivo. Cuyos logros de los objetivos propuestos se verán reflejados en el cambio de conducta de los alumnos y el desarrollo de sus capacidades, los mismos que permitirán modificar positivamente el medio circundante.

Visión: El Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, propende a la formación integral de los alumnos acorde a los avances tecnológicos, anteponiendo a todo los valores como expresiones positivas de la vida, preparando al hombre para los diferentes cambios que se presentaren.

Un colegio que brinde confianza a sus alumnos, que crean en las personas, en sus palabras, talento y competencia, donde premie la justicia.

Maestros y maestras comprometidos en su rol de educadores, con alumnos comprometidos en su rol de estudiantes, con padres de familia comprometidos en su rol de padres.

Una institución que permita al alumno vivir su adolescencia y juventud, enmarcados en el compromiso, el respeto y ser aceptados de forma que los ritmos de trabajo sean concebidos en función del alumno.

### 2.1.1 Datos institucionales.

**Tabla Nro. 1: Tipo de institución**

Opciones	f	%
Fiscal	18	100
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

De acuerdo a los datos expuestos en la tabla Nro. 1 podemos observar que la investigación se la realizó en una institución de tipo fiscal, siendo la única institución que ofrece formación en educación básica superior y bachillerato en el cantón sobre esto se puede deducir que ha tenido apoyo directo de las entidades gubernamentales que le corresponde a toda institución fiscal. Realidad que favorece al estudiantado puesto que por ser una institución pionera en el cantón ha logrado renombre en el sector.

**Tabla Nro. 2: Tipo de bachillerato que ofrece**

Opciones	f	%
Bachillerato en Ciencias	18	100
Bachillerato Técnico	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 2 nos permite conocer en detalle que la institución investigada está ofreciendo en la actualidad el bachillerato en ciencias y bachillerato técnico, puesto que de acuerdo a las nuevas reformas en el sistema educativo las instituciones pueden ofrecer bachillerato en estas instancias. Esto beneficia a la institución ya que está ofreciendo más oportunidades a los estudiantes que se educan en esta prestigiosa institución educativa.

**Tabla Nro. 3: Bachillerato técnico agropecuario**

Opciones	f	%
Producción Agropecuaria	1	5,56
Transformados y elaborados lácteos	0	0
Transformados y elaborados cárnicos	0	0

Conservería	0	0
No contesta	17	94,44
Total	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 3 nos muestra información preocupante, puesto que el 94,44% de los encuestados no contesta, pese a que la institución educativa investigada es agropecuaria, en la actualidad no está ofreciendo la especialidad por la cual lleva su nombre, esto nos permite determinar que los estudiantes han perdido el interés por carreras que tengan relación con el cultivo de la tierra y producción de animales, esta situación es desfavorable para el entorno social donde se encuentra ubicada la institución puesto que en un futuro no muy lejano existirá déficit de profesionales en estas áreas.

**Tabla Nro. 4: Bachillerato técnico industrial**

Opciones	f	%
Aplicación de proyectos de construcción	0	0
Instalación, equipos y maquinas eléctricas	0	0
Electrónica de consumo	0	0
Industria de la confección	0	0
Mecanizado y construcciones metálicas	0	0
Chapistería y pintura	0	0
Electromecánica	0	0
Climatización	0	0
Fabricación y montaje de muebles	0	0
Mecatrónica	0	0
Mecánica de Aviación	0	0
Calzado y marroquinería	0	0
No contesta	18	100
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

Lo que respecta a las carreras técnico industrial se puede observar en la tabla Nro. 4 que todos los encuestados no contestan, esto nos permite establecer que la institución no está ofreciendo ninguna de las carreras que están inmersas en el campo industrial, esta situación se la puede catalogar como desfavorable porque la institución no ha puesto interés en promocionar y ofrecer carreras que pueden ser de mucha utilidad en el diario vivir de una persona.



**Tabla Nro. 5: Bachillerato técnico de comercio, administración y servicios**

Opciones	f	%
Comercialización y ventas	0	0
Comercio exterior	0	0
Contabilidad	1	5,5
Administración de sistemas	15	83,3
Restaurant y Bar	0	0
Agencia de Viajes	0	0
Cocina	0	0
Informática y comercialización turística	0	0
Aplicaciones Informáticas	0	0
Organización y gestión de la secretaria	0	0
No contesta	3	16,67

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

De acuerdo a los datos establecidos en la tabla Nro. 5 se puede observar que 15 docentes encuestados lo que corresponde al 83,3% expresan que la institución actualmente está ofreciendo la carrera de sistemas informáticos, lo que nos permite determinar que los estudiantes que se forman en esta institución tienen preferencia por carreras modernas que han desbordado en la sociedad actual. Se lo puede determinar como punto positivo desde la perspectiva que los estudiantes obtendrán conocimientos informáticos que la sociedad actual exige.

**Tabla Nro. 6: Bachillerato Técnico Polivalente**

Opciones	f	%
Industrial	0	0
Informática	0	0
No contesta	18	100
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

Como se puede observar en la tabla Nro. 6 los docentes encuestados en un 100% no contestan, esto permite determinar claramente que la institución no ofrece ninguna de las carreras que se encuentran en el contexto técnico polivalente, se puede deducir que como la institución es pequeña no ha demostrado interés en ofrecer más que una sola carrera técnica la misma que ya se determinó en la tabla anterior.

**Tabla Nro. 7: Bachillerato Artístico**

<b>Opciones</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Escultura y arte grafico	0	0
Pintura y cerámica	0	0
Música	0	0
Diseño Grafico	0	0
No contesta	18	100
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

Como se puede observar en la tabla Nro. 7 Los datos corresponden al 100% en la alternativa no contesta, esto facilita concretar que la institución investigada no está ofreciendo ninguna de las carreras que están dentro del marco artístico, situación que puede ser de carácter desfavorable para la sociedad donde se ubica la institución, puesto que no existe un establecimiento que permita moldear el talento artístico de la juventud de este sector.

## **2.2 Participantes**

Los docentes que intervinieron en el transcurso de la investigación fueron elegidos en su totalidad en un número de dieciocho maestros que laboran en el bachillerato, los mismos que participaron de manera directa aportando con la información a través del llenado del cuestionario, además como autores principales en el proceso de investigación se enmarcan: el rector con la autorización respectiva para llevar a cabo la aplicación del instrumento de recolección de datos dentro de la institución a su cargo , la secretaria de la institución y el investigador con la aplicación del instrumento de recolección de datos en contacto directo con las personas investigadas de las cuales a continuación se detalla la siguiente información.

### **2.2.1 Información general del investigado.**

**Tabla Nro. 8: Género**

<b>Opciones</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Masculino	12	67
Femenino	6	33
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 8 muestra que la institución investigada está conformada por 12 docentes de sexo masculino correspondiente al 67% y 6 docentes de sexo femenino equivalente al 33%, lo que se determina que el sexo masculino lidera en esta institución. Esta realidad se debe a que la provincia de Zamora Chinchipe donde se encuentra ubicada la institución investigada cuenta con 43.924 mujeres frente a 47.452 esta diferencia también es notoria a nivel cantonal con 3.098 mujeres ante 3.381 hombres según el último censo poblacional del INEC realizada en el año 2010.

**Tabla Nro. 9: Estado civil**

Opciones	f	%
Soltero	3	17
Casado	15	83
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

Lo que respecta al estado civil de los docentes que trabajan en la institución se puede observar en la tabla Nro. 9 que 15 docentes que corresponde al 83% son casados y únicamente 3 docentes equivalente al 17% son solteros, situación que no es impedimento alguno para ejercer la docencia ni seguir capacitándose.

**Tabla Nro. 10: Edad**

Opciones	f	%
25 – 30	2	11
31 – 35	1	5
36 – 40	1	5
41 – 45	3	17
46 – 50	1	5
51 – 55	2	11
56 – 60	5	28
No contesta	3	17
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

El dato relevante en la tabla Nro. 10 nos indica que 5 docentes equivalente al 28% se encuentran en edades de 56 a 60 años de edad, de lo que se puede determinar que existen docentes con varios años de experiencia en docencia, situación favorable para la institución ya que la experiencia es muy eficaz en cualquier ámbito laboral y garantiza un buen trabajo.

**Tabla Nro. 11: Cargo que desempeña**

Opciones	f	%
Docente	14	78
Técnico docente	2	11
Docente con funciones administrativas	1	5,5
No contesta	1	5,5
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

En lo referente al cargo de la población investigada se puede observar que 14 que equivale al 78% únicamente ejercen docencia, 2 equivalente al 11% son técnicos docentes, y 1 docente que corresponde al 5,5% es docente con funciones administrativas. En definitiva el mayor porcentaje de personas que laboran en esta institución tienen únicamente la función de docentes, esto es favorable para la institución, ya que pueden dedicar todo el tiempo al cargo asignado.

**Tabla Nro. 12: Años de servicio de los docentes**

AÑOS DE SERVICIO	f	%
1-5	2	11
6-10	1	5,5
11-15	2	11
16-20	2	11
21-25	1	5,5
26-30	4	22,5
31-35	1	5,5
No contesta	5	28
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 12 detalla que la mayor parte de docentes se encuentran en un rango de entre 26 a 30 años de servicio a la docencia equivalente al 22,5% de los encuestados es decir 4 docentes, este escenario puede ser positivo para la institución por contar con profesionales con una magnífica experiencia laboral aplicando el proceso de aprender a enseñar para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992).

**Tabla Nro. 13: Tipo de relación laboral**

Opciones	f	%
Contratación definida	1	6
Nombramiento	15	83
Contratación ocasional	2	11
Reemplazo	0	0
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 13 indica que 15 de los docentes investigados correspondiente al 83% tienen nombramiento, 2 docentes que equivale al 11% tienen contratación ocasional y 1 docente se encuentra con contratación definida. El hecho que la institución cuente con la mayoría de sus docentes con nombramiento es una fortaleza institucional ya que no tiene escases de profesionales. De esta información se puede concretar que en nuestro país se está reduciendo el índice de desempleo según lo expresado por el INEC a nivel nacional se ubicó en 3.91% en junio de 2013 frente al 4.11% del mismo mes del año anterior.

**Tabla Nro. 14: tiempo de dedicación**

Opciones	f	%
Tiempo completo	17	94
Medio Tiempo	0	0
Por Horas	1	6
TOTAL	18	100

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

*Autor:* Calva, F (2013).

Se muestra en la tabla Nro. 14 que los docentes que laboran en esta institución en un número de 17 equivalente al 94% dedican tiempo completo a su función encomendada, y solamente un docente se dedica a la docencia por horas, lo que se puede conjugar que es el docente que también tiene las funciones de directivo indicado en la tabla Nro. 11 lo que se ve exigido a distribuir su tiempo de trabajo.

**Tabla Nro. 15: Nivel de formación académica**

Opciones	f	%
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	5	28
Lic., Ing., Arq., etc (3er. Nivel)	6	33
Especialista (4to. Nivel)	1	6
Maestría (4to. Nivel)	4	22
PhD (4to. Nivel)	0	0
Otros (Zootecnista y Prof. En ciencias de educación)	2	11
TOTAL	18	100

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

*Autor:* Calva, F (2013).

La información que detalla la tabla Nro. 15 hace referencia a que 6 docentes encuestados correspondiente al 33% tienen título de 3er. Nivel, seguido de 5 docentes que corresponde al 28% que tienen una formación académica referida al nivel tecnológico, 4 encuestados equivalente al 22% tienen un título de 4to. Nivel. Esta realidad es positiva para la institución, puesto que la mayor parte del personal tiene títulos de 3er. Nivel direccionados en licenciaturas, ingenierías, arquitecturas, etc. Esto se puede relacionar que la formación

profesional docente se puede entender como el proceso de ponerse en condición para ejercer prácticas profesionales (Ferry, 1997)

## 2.3 Recursos

Entre los recursos que he empleado en este trabajo están los siguientes:

### 2.3.1 Talento Humano.

- ❖ Autoridades del establecimiento Educativo
- ❖ Maestros del bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi
- ❖ Estudiante investigador
- ❖ Directora de tesis
- ❖ Tutor del programa de graduación

### 2.3.2 Materiales.

- ❖ Formato de cuestionario dirigido a docentes del bachillerato
- ❖ Servicio de escáner
- ❖ Material de oficina
- ❖ Memoria flash
- ❖ Folletos
- ❖ Libros
- ❖ Computadora
- ❖ Impresora
- ❖ Servicio de copiado y anillado
- ❖ Camara fotográfica

### 2.3.3 Económicos.

- ❖ Todos los gastos están financiados por el propio investigador

MATERIALES	PRECIOS
Adquisición de bibliografía	50,00
Material de oficina	50,00
2 Cartuchos de tinta para impresora	60,00

1 Memoria flash	10,00
Alquiler de internet	90,00
Servicio de copiado anillado y empastado	100,00
Imprevistos	100,00
Movilización	100,00
<b>Total de gastos</b>	<b>560,00</b>

## 2.4 Diseño y métodos de investigación

### 2.4.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación 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: son actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

- ❖ Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único. En el proceso mismo de la investigación ayudó de manera directa y detallada con la aplicación del cuestionario facilitado por la Universidad en la fecha planificada con anterioridad con el rector de la institución investigada.
- ❖ **Es exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.

Con los diferentes cambios vigentes por parte del Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación, la Universidad Técnica Particular de Loja por intermedio de los maestrantes de la carrera de Gerencia y Liderazgo Educativo se realizó la visita a instituciones educativas que ofrecen el bachillerato, en este caso al Colegio Técnico Agropecuario Zumbi para coordinar con la máxima autoridad la aplicación de un cuestionario y de esa manera determinar y explorar cuáles son las necesidades más prioritarias de formación de los docentes que laboran en el bachillerato de esta institución educativa.

- ❖ **Es descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

Una vez obtenida la información facilitada por los docentes, se detalló la información relevante y prioritaria, para poder determinar las necesidades de formación que tienen los docentes del colegio Técnico Agropecuario Zumbi dando cabida y orientación al diseño de una propuesta como alternativa de solución.

- ❖ El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulados 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 su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

#### **2.4.2 Métodos de investigación.**

Los métodos aplicados para garantizar este trabajo investigativo y lograr que este encaminado de la manera más útil y propongamos resultados confiables de los datos recolectados y análisis efectuados fueron:

**El método analítico-sintético**, ayudó a constituir un nuevo conocimiento, en base al estudio del hecho luego de dividirlo en partes para estudiarlas por separado y volverlas a unificar, así como también facilitó el análisis y síntesis de la información recolectada de las diferentes fuentes bibliográficas consultadas.

Este método fue de mucha ayuda en la estructuración del marco teórico, puesto que a través de la construcción del mismo se fue conjugando las diversas ideas y clarificando la meta final, que permitió la respectiva redacción y construcción de la parte teórica.

**El método Inductivo**, ayudó a la obtención de soluciones generales a partir de datos específicos por medio del cuestionario, análisis, clasificación, contrastación de los hechos.

Una vez obtenida la información, que se recolectó a través del cuestionario y el respectivo análisis de cada una de las respuestas a través de este método se pudo determinar cuáles son las verdaderas necesidades de formación que los docentes de bachillerato del Colegio



Técnico Agropecuario Zumbi necesitan para poder desenvolverse de mejor manera en su tarea educativa.

**El método Deductivo**, facilito deducir y formular enunciados particulares, partiendo de los sucesos de carácter universal sometidos al razonamiento.

En un principio se pudo deducir que los problemas referentes a cursos de formación que los docentes necesitan estaban direccionados a falta de recursos económicos, desinterés por parte de los docentes, pero con la clasificación de la información obtenida en las encuestas y la aplicación de este método se logró determinar que los factores específicos, eran porque los cursos no están acorde a los intereses de los docentes, y no tienen una modalidad acorde al ritmo de trabajo que con los nuevos cambios en el sistema educativo el docente tiene que cumplir, entre otros.

**El método hermenéutico**, permitió declarar, anunciar, esclarecer los datos obtenidos, volviéndolos comprensibles para su interpretación respectiva de tal manera que se pudo insertar cada uno de los elementos dentro de un todo. Donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular.

Una vez diseñado el marco teórico y recolectados los datos necesarios en el cuestionario aplicado, se logra conjugar la información con la ayuda de este método para poder tener claro lo que realmente nos interesa y necesitamos conocer y de esa manera permitirme redactar las diferentes conclusiones y recomendaciones presentes en este trabajo investigativo, en igual magnitud he logrado detectar cual es la mejor propuesta de formación para los docentes encuestados y en qué condiciones se la puede desarrollar.

**El Método Estadístico**, facilitó el procedimiento para la tabulación de la información a partir de datos numéricos, obtener deducciones mediante determinadas reglas y operaciones.

Al tener todos los datos recolectados en los cuestionarios este método es de mucha ayuda, puesto que con la elaboración de tablas estadísticas, el cálculo de porcentajes mediante reglas de tres simples y la sumatoria directas de resultados se logró tabular cada uno de los datos logrando construir la información requerida para luego clarificarla previo un análisis de cada una de las preguntas de las cuales consta el cuestionario.

## **2.5 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.5.1 Técnicas de investigación.**

Las técnicas que se aplicaron en el trabajo investigativo son las siguientes:

**Lectura**, la misma que fue de mucha utilidad para la clasificación de la bibliografía determinante para la elaboración del marco teórico.

**Organizadores gráficos**, Los mismos que permitieron representar la información obtenida en gráficos estadísticos para una mejor comprensión y su posterior análisis.

### **2.5.2 Instrumentos de investigación.**

**El cuestionario**, proporcionado por la universidad y aplicado a los docentes del bachillerato, el mismo que está estructurado con preguntas concretas y establecidas de acuerdo al tema de estudio de tal manera que los docentes brindaron con facilidad la información necesaria.

## **2.6 Procedimiento**

El presente trabajo investigativo es de carácter descriptivo-explicativo, fundamentada el análisis crítico, se trata de diagnosticar las necesidades formativas de los docentes del bachillerato de una institución para llegar a detallar su accionar, a través de la información recabada y organizada, llevada al análisis que dirija a la explicación del hecho estudiado.

Este trabajo se dio con el inicio con la adquisición del material informativo, constituido de una guía de contenidos y actividades que cumplir, considerando el cronograma de trabajo determinado por la universidad, así como también se reforzó con un video conferencia como aporte del trabajo explicativo a las actividades que cumplir enmarcadas en la guía de actividades, así como también despejar dudas posibles que se presentarían durante el desarrollo del trabajo.

La institución educativa donde se llevó a cabo la presente investigación fue seleccionada por el investigador, debido a las facilidades de acceso a la información y por las características particulares que tiene la misma, se considera una institución donde funcionan la sección diurna y nocturna, clarificando que el trabajo se hizo específicamente con los docentes que laboran en el bachillerato de la sección diurna, esta institución recibe alumnos de varios sectores, de la zona por estar ubicado en un lugar céntrico, es importante recalcar que existió la disponibilidad y apertura por parte de las autoridades y docentes para cumplir con

las actividades dentro de la institución que fueron necesarias en el desarrollo de este trabajo educativo.

Previa la autorización de la autoridad institucional, la aplicación del cuestionario a los docentes que laboran en el bachillerato se constituye en una parte importante para la realización de la investigación ya que a través de este paso se obtuvo los datos necesarios para el análisis y ordenación de la información requerida previo a la tabulación y análisis crítico, posterior a ello se procedió a la elaboración de las tablas donde se detalla los resultados obtenidos.

La búsqueda y estudio de la información científica en libros, páginas web que tiene relación con el tema de investigación se establece como otra parte esencial, esto ayudo al diseño estructural del marco teórico.

Finalmente se llevó a cabo toda la organización y estructura del trabajo para su revisión respectiva, expresando el esfuerzo emprendido y la responsabilidad en todas las etapas que forman parte de este trabajo de investigación.

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

### 3.1 Necesidades formativas

**Tabla Nro. 16: La titulación tiene relación con: Ámbito educativo**

Opciones	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	2	11
Doctor en educación	0	0
Psicólogo educativo	2	11
Otras	1	6
No contesta	13	72
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

En la tabla Nro. 15 se puede observar que la titulación de los docentes encuestados está orientada en licenciaturas en el campo educativo con un 11% y con igual porcentaje en Psicología educativa, seguido de otras titulaciones con un 6%. Esta situación es un punto a favor para la institución puesto que para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación (Clark, 1995, p.3)

**Tabla Nro. 17: Su titulación tiene relación con: otras profesiones**

Opciones	f	%
Ingeniero	4	22
Arquitecto	0	0
Contador	1	5,5
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	2	11
Otras (Técnico en mecánica general)	1	5,5
No contesta	10	56
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

Lo referente a otras especialidades se encuentra especificado en la tabla Nro. 17, donde se puede evidenciar que en un número de 4 personas encuestadas correspondiente al 22% tienen profesión de ingeniero, 2 personas que corresponde al 11% tiene una titulación de veterinarios, seguido del 5,5% que tienen otras profesiones. Estos valores no afectan en ningún sentido a la institución, ya que si no tienen una titulación en educación están ejerciendo la docencia con varios años de experiencia.

**Tabla Nro. 18: La titulación de posgrado tiene relación con:**

Opciones	f	%
El ámbito educativo	2	11
Otros ámbitos	0	0
No contesta	16	89
TOTAL	18	100

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

*Autor:* Calva, F (2013).

En cuanto a los docentes encuestados que tienen una formación a nivel de posgrado está detallada en la tabla Nro. 18, donde se puede verificar que 2 docentes que corresponde al 11% tienen la mencionada titulación en el ámbito educativo. Esta condición se puede mejorar si los docentes hacen conciencia de que en la actualidad no basta con tener un título de 3er nivel, sino que es necesario superarse al ritmo de los cambios continuos que se están evidenciando en nuestro país y por lo tanto el porcentaje del 89% que no contesta es por no tener título de posgrado se animaría a realizar estudios de 4to nivel.

**Tabla Nro. 19: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel**

Opciones	f	%
Si	10	56
No	4	22
No contesta	4	22
Total	18	100

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

*Autor:* Calva, F (2013).

La información que detalla la tabla Nro. 19 demuestra en un número de 10 docentes encuestados, que corresponde al 56%, si les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel y únicamente 4 docentes que equivale al 22 % no tienen la iniciativa de seguir preparándose. Este contexto es un punto positivo para la institución educativa investigada porque que en un futuro la mayoría de sus docentes pondrán en marcha su atracción hasta lograr su meta, y de esa manera poder mejorar la calidad de educación en la institución. Dando cabida a que hemos de prepararnos para estar en constante cambio y poder afrontar esto con gran inteligencia y madurez (Delgado, 2004).

**Tabla Nro. 20: En que le gustaría capacitarse**

Opciones	f	%
Maestría	9	50
PhD	2	11

No contesta	7	39
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro.20 muestra la información referente a 9 de los docentes que trabajan en la institución investigada correspondiente al 50% les gustaría tener una titulación de magister y 2 docentes que equivale al 11% les gustaría continuar con su formación y tener un título de PhD, esta información se relaciona con el nivel de formación académica que poseen los docentes demostrada en la tabla Nro. 15 pudiendo determinar que los docentes de la institución investigada tienen deseos de seguir preparándose, para de esa manera poder brindar una educación de calidad.

**Tabla Nro. 21: Maestría en la que desean formarse**

FORMACIÓN		f	%
ÁMBITO EDUCATIVO	Planificación Educativa	1	5,5
	Administración educativa	2	11
	Administración y gestión	1	5,5
	Informática	1	5,5
OTRO ÁMBITO	Tendencias de la educación ecuatoriana	1	5,5
NO CONTESTA		12	67
TOTAL		18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 21 evidencia que los docentes encuestados centran el interés de tener una maestría en administración educativa, seguido en un porcentaje menor en planificación educativa, administración y gestión e informática y únicamente un docente le interesaría seguir una maestría en otro ámbito, específicamente relacionada a las tendencias de la educación ecuatoriana. Es evidente comprender que la mayor parte de los intereses se centran en maestrías en el ámbito educativo lo que beneficia a la institución puesto que sus docentes demuestran que tienen vocación educativa.

**Tabla Nro. 22: PHD en la que desean formarse**

FORMACIÓN		f	%
ÁMBITO EDUCATIVO		0	0
OTRO ÁMBITO	Psicología del aprendizaje	1	6
NO CONTESTA		17	94
TOTAL		18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 22 detalla que los docentes que ya poseen una maestría les gustaría formarse a nivel de PhD en psicología del aprendizaje en un porcentaje del 6% puesto que únicamente 4 docentes poseen título de cuarto nivel información que se defiende en la tabla Nro. 15 de alguna manera esto sería un beneficio institucional puesto que estos profesionales de emprender en su formación en PHD a futuro brindarían sus conocimientos al estudiantado de la institución.

**Tabla Nro. 23: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.**

Opciones	f	%
Si	14	78
No	0	0
No contesta	4	22
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla nro. Nro. 23 indica que los docentes piensan que es importante seguir capacitándose, resaltando un 78% de los encuestados con estos pensamientos positivos, puesto que solo la capacitación los podrá tener actualizados y poder ofrecer una mejor enseñanza a sus dicentes. Ante éste pensamiento positivo por parte de los encuestados es necesario promover de inmediato capacitaciones favorables para la práctica educativa que estén relacionadas a los intereses de los docentes.

**Tabla Nro. 24: Cómo le gustaría recibir la capacitación**

Opciones	f	%
Presencial	10	55
Semipresencial	0	0
A distancia	2	11
Virtual/por internet	3	17
No contesta	3	17
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

Lo que respecta a la forma de recibir la capacitación a los docentes de la institución encuestada se enmarca que les gustaría que sea de manera presencial apuntando con un número de 10 equivalentes al 55%, seguido de un 17% que les gustaría obtener capacitación por vía internet. Esto nos permite definir que de manera presencial se puede lograr captar mejor los conocimientos impartidos igualmente como en cualquier otro ámbito



de estudio la presencia de un guía ayuda a despejar cualquier duda que se presente en los nuevos conocimientos.

**Tabla Nro. 25: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse**

Opciones	f	%
De lunes a viernes	5	28
Fines de semana	8	44
No contesta	5	28
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

En cuanto a los horarios más aceptables para recibir la capacitación los docentes determinan en un porcentaje de 8 encuestados equivalente al 44% que desearían que fueran los fines de semana, frente al otro grupo del 28% que manifiestas que de preferencia las capacitaciones se dicten de lunes a viernes. Esto nos permite determinar que las capacitaciones tendrán mayor acogida si se dictan los fines de semana, en cierto punto esto es positivo, puesto que de esa manera los docentes no interrumpirían el proceso enseñanza aprendizaje con sus alumnos.

**Tabla Nro. 26: En que temáticas le gustaría capacitarse**

Opciones	f	%
Pedagogía educativa	7	39
Teorías del aprendizaje	1	6
Valores y educación	0	0
Gerencia /gestión educativa	2	11
Psicopedagogía	0	0
Métodos y recursos didácticos	5	30
Diseño y planificación curricular	4	22
Evaluación del aprendizaje	1	6
Políticas educativas para la administración	1	6
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	17
Formación en temas de mi especialidad	4	22
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	4	22
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	6
No contesta	3	17

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

Esta tabla nos muestra cual es la temática de mayor interés en la cual desearían capacitarse los docentes encuestados del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, como se puede apreciar

7 docente equivalente al 39% desearían tener una capacitación en la temática de pedagogía educativa, seguido de un porcentaje interesante del 30% que tienen interés en temas que referentes a métodos y recursos didácticos, el porcentaje seguido determina que los siguientes temas de interés son aquellos que tengan relación directa con temas de la especialidad que ellos tienen, diseño y planificación curricular y nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Los resultados expuestos en esta tabla ayudaran a determinar la propuesta a diseñar como retribución a la institución que dio la posibilidad de poder recolectar los datos con la ayuda de los docentes que prestan sus servicios en la misma.

**Tabla Nro. 27: Capacitación que consideran que les falta**

<b>CAPACITACIÓN QUE LES FALTA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Valores	1	6
Actualizaciones curriculares	1	6
Autovaloración	1	6
Valoración personal	1	6
Laboratorio de química y biología	1	6
Administración	1	6
Contabilidad	1	6
Pedagogía	4	22
Didáctica	2	11
Planeación estratégica	1	6
Lingüística	1	6
Estrategias metodológicas	1	6
Actualización en ciencias sociales	1	6
Elaboración del PEI	1	6
Plan de convivencia	1	6
Médico humano/ Primeros auxilios	1	6
Médico deportivo/Arbitraje deportivo	1	6
Actividades para desarrollar destrezas	1	6
Neurofisiología del aprendizaje	1	6
No contesta	5	28

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La información expuesta en esta tabla nos permite determinar que la capacitación que los docentes creen que les falta para fortalecer sus conocimientos es en pedagogía, con un porcentaje mayoritario de 4 docentes equivalente al 22%, seguido de didáctica con 2 docente correspondiente al 11%. Esto nos permite fortificar que el interés mayoritario en capacitación que tienen los docentes de la institución encuestada esta inclinada a pedagogía y didáctica, como se expresa en la tabla Nro. 26 y la presente tabla, concedores

que la buena práctica pedagógica es el eje primordial que dirige a un docente para poder brindar de mejor manera sus conocimientos. Puesto que la pedagogía del éxito determina que el diseño curricular, o el proyecto de aula, es el mapa y el territorio donde se dirige el docente (Zubiría, 1998).

**Tabla Nro. 28: Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite**

Opciones	f	%
Falta de tiempo	11	61
Altos costos de los cursos o capacitaciones	3	17
Falta de información	7	39
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	3	17
Falta de temas acorde con su preferencia	3	17
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Otros (Calidad deficiente de los cursos)	1	6

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 28 demuestra que el mayor obstáculo por el cual los docentes se ven limitados para poder recibir los cursos ha sido el factor tiempo así lo expresan 11 de los docentes encuestados, así como también se detalla en un porcentaje de un 39% , que por falta de información no acudieron a las capacitaciones, entre otros factores con un porcentaje del 17% que manifiestan que los obstáculos han sido altos costos de los cursos, falta de apoyo por parte de las autoridades donde laboran y falta de temas acorde con sus preferencias. Como se puede observar en tablas anteriores los cursos con mayor preferencia son en temas de pedagogía y didáctica, los cuales el ministerio de educación debería poner mayor atención y de esa manera lograr despertar el interés de capacitación en los docentes.

**Tabla Nro. 29: Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones**

Opciones	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	5	28
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen mi ascenso profesional	5	28
La facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	9	50
Otros	0	0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 29 nos muestra información acerca de los motivos por lo cual los docentes asistieron a los cursos de capacitación dictados por el ministerio de educación, 5 docentes que equivalen al 28% manifiesta que lo realizaron por que el curso tenía relación con la actividad docente que desempeñan y el otro 28% lo hizo porque favorecía el ascenso profesional. Esto nos indica que los cursos dictados por parte del gobierno no denotaban mucho interés, más bien los docentes acudieron por beneficio personal que por las temáticas de los cursos. Este contexto se lo puede cambiar precisamente con la realización de actividades de índole investigativa donde se logre determinar a ciencia cierta cuales son los verdaderos intereses que tienen los docentes en cuanto a capacitación y de esa manera garantizar una concurrencia masiva y satisfactoria.

**Tabla Nro. 30: Cuales considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones**

Opciones	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	6	33
Falta de cualificación profesional	1	6
Requerimientos personales	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	10	56
Actualización de leyes y reglamentos	4	22
Otros (Asuntos políticos electorales)	1	6

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

En lo que se refiere a los motivos por los cuales los docentes creen que se han dictado los cursos de formación por el Ministerio de Educación son en su mayor porcentaje con un 56% por necesidades de capacitación continua y permanente, seguido por la aparición de nuevas tecnologías y actualización de leyes y reglamentos respectivamente. Esto nos permite establecer que los docentes asumen que la necesidad de capacitación continua y permanente es necesaria en la vida profesional, dejando abierta la posibilidad de llegar a la institución con propuestas de capacitación que llenen las expectativas de los docentes que trabajan este sector.

**Tabla Nro. 31: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación**

Opciones	f	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos / prácticos	4	22
Ambos	10	56
No contesta	4	22

TOTAL	18	100
-------	----	-----

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

La opinión que tienen los docentes encuestados respecto a la importancia en el desarrollo de un curso de capacitación se destacan en un porcentaje del 56% que manifiestan que se deben de desarrollar considerando que la teoría vaya a la par de la práctica, puesto que si hacemos referencia a los cursos que facilitó el gobierno a través del Ministerio de Educación fueron 100% teóricos, situación que no ayudó de mucho en el mejoramiento de las falencias de los docentes e inclusive dio paso a que se pierda el interés por las capacitaciones, convirtiéndose en un punto negativo para la institución puesto que los docentes se han visto desmotivados por las capacitaciones recibidas anteriormente.

### 3.2 Análisis de la formación

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

**Tabla Nro. 32: Cursos en los que se han capacitado los docentes**

Opciones	f	%
Introducción al bachillerato en Química	1	5,5
Actuación curricular para EESS y MMTT	2	11
Lectura crítica	1	5,5
Pedagogía y didáctica	2	11
Inclusión educativa	1	5,5
Pedagogía en ciencias sociales	1	5,5
Administración y gestión	1	5,5
Planificación deportiva	1	5,5
Desarrollo del pensamiento crítico	1	5,5
No contesta	7	39,5
Total	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

En cuanto a los curso que han asistido los docentes esta detallada en la tabla Nro. 23 donde se demuestra que los cursos que han tenido mayor acogida son aquellos que tienen relación con actualización curricular en estudios sociales y matemáticas en un porcentaje de 11% respectivamente, seguidos del 5,5 % en todos los demás cursos, esto nos indica que el mayor interés de formación y actualización por parte de los docentes que laboran en la institución encuestada se encuentra inclinado a tener conocimientos en currículo, pedagogía y didáctica.

**Tabla Nro. 33: Capacitación impartida por los docentes**

Opciones	f	%
Si	1	6
No	13	72
No contesta	4	22
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 33 nos indica que 1 docente que corresponde al 6% de los encuestados ha impartido cursos de formación, y un 72% de los docentes no lo ha hecho. Esta información la podemos relacionar con la tabla Nro. 45 donde se demuestra que un porcentaje elevado de docentes únicamente ha recibido de entre 1 a 5 cursos, limitando la capacitación y formación necesaria para poder impartir los conocimientos adquiridos.

**Tabla Nro. 34: Temáticas de cursos impartidos**

Opciones	f	%
Lectura crítica	1	6
No contesta	17	94
Total	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

En cuanto a la temática del curso impartido por parte de los docentes se puede apreciar en la tabla Nro. 34 que tuvo relación con la temática de lectura crítica, información que nos da a conocer que los docentes de la institución encuestada ya tienen conocimientos sobre esta temática y sería importante llegar con un curso de formación en el cual no tengan conocimientos garantizando con esto el interés en la capacitación.

**Tabla Nro. 35: Análisis de la persona**

ÍTEMS	1		2		3		4		5		NO CONT ESTA		TOTA L	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	2	11	5	28	3	17	7	39	1	5,6	18	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0	2	11	2	11	9	50	4	22	1	5,6	18	100
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano	1	5,6	1	5,6	4	22	5	28	6	33	1	5,6	18	100

propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)															
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el Bachillerato	0	0	1	5,6	5	28	4	22	6	33	2	11	18	100	
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	2	11	2	11	7	39	5	28	2	11	18	100	
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución Educativa	1	5,6	2	11	3	17	4	22	6	33	2	11	18	100	
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	3	17	3	17	2	11	6	33	3	17	1	5,6	18	100	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

En cuanto se refiere a la acción docente directamente con los factores a manejar en el proceso enseñanza aprendizaje se puede determinar que son docentes que mantienen un interés importante en estar a la expectativa de los diferentes componentes que debe de manejar un buen educativo entre los que se destacan con mayores porcentajes se puede mencionar que un 39% en una valoración de 5 analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, un porcentaje favorable para la institución ya que sus docentes tienen interés por conocer como está establecido el currículo para el bachillerato, con una valoración de 4 en un porcentaje del 50% analiza los factores que determinan el aprendizaje, es otro punto a favor para la institución, puesto que sus docentes se preocupan por el aprendizaje de sus educandos, de acuerdo a la tabla se puede decretar que en un porcentaje considerable correspondiente al 33% con una valoración de 5 de los docentes si conocen el tipo de liderazgo que tienen los directivos de la institución, y se deduce de que esto es gracias a que existe una buena comunicación entre todos los integrantes de la institución contribuyendo al progreso conjunto de la misma.

### 3.2.2 La organización y la formación.

**Tabla Nro. 36: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años**

Opciones	f	%
Si	4	22
No	14	78
Total	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

Esta tabla indica que los docentes de la institución educativa en la cual se aplicó la encuesta manifiestan en un 78% que el establecimiento no ha propiciado cursos en los dos últimos años. Por considerarse un porcentaje considerable se puede determinar que en la institución hace falta que se propicie algún tipo de curso, puesto que el desarrollo de los pueblos se fundamenta en la educación está demostrado en aquellos países denominados potencias mundiales cuyo desarrollo es incesante, puesto que en primera instancia esta la educación, a diferencia de nuestro país que desde hace pocos años se le está dando la importancia necesaria, pero se está obteniendo cambios positivos, nuestros pueblos ya no son los mismos de años atrás, donde se podía evidenciar el analfabetismo, niños trabajando y pobreza en altos porcentajes, se está esparciendo la cultura de educarse en niños, adolescentes, jóvenes y adultos, esto es razón suficiente para que las autoridades del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi tomen la iniciativa de auspiciar cursos de capacitación a sus docentes como apoyo al desarrollo educativo.

**Tabla Nro. 37: Conoce si la institución está propiciando curso/ seminarios**

Opciones	f	%
Si	0	0
No	16	89
No contesta	2	11
Total	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La tabla Nro. 37 nos muestra que la institución en la que se aplicó la encuesta no está ofreciendo o elaborando ningún tipo de proyectos o cursos, esta opinión la da el 89% de docentes información que se corrobora con la información de la tabla Nro. 36 donde la mayoría de los docentes aseguran que la institución no ha brindado cursos de capacitación. Sería de mucha importancia que las autoridades tomen en cuenta este impase puesto que de la gestión de ellos depende mucho la calidad educativa que ofrece la institución.

**Tabla Nro. 38: Los cursos se realizan en función de:**

Opciones	f	%
Áreas del conocimiento	1	6
Necesidades de actualización curricular	3	17
Leyes y reglamentos	1	6
Asignaturas que usted imparte	3	17
Reforma curricular	1	6
Planificación y programación curricular	0	0
Otras	0	0
No contesta	11	61

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).



Esta tabla nos muestra que el 17% de docentes encuestados estarían interesados en capacitarse en caso de existir cursos en la institución en la que laboran, y que estos estén en función de las necesidades de actualización curricular, y en un mismo porcentaje manifiesta que los cursos estén orientados a las asignaturas que ellos imparten. Esto nos permite certificar que si existe interés por tener capacitación en la institución, tal como lo indica la información en las tablas anteriores ya analizadas.

**Tabla Nro. 39: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

Opciones	f	%
Siempre	1	5
Casi siempre	5	28
A veces	5	28
Rara vez	2	11
Nunca	3	17
No contesta	2	11
Total	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

En cuanto a la motivación por parte de los directivos institucionales para que sus docentes participen en cursos que promuevan su formación permanente, se puede apreciar que un 28% de los encuestados indican que casi siempre lo hacen y en un mismo porcentaje se expresan que lo hacen a veces, seguido del 17% que manifiesta que los directivos en estos casos nunca los motivan. Situación negativa en la institución, puesto que es la parte directiva quien debería promover continuamente a que sus docentes estén actualizándose, ya que de esa manera se está mejorando la calidad educativa para sus estudiantes.

**Tabla Nro. 40: Gestión del bachillerato por la parte administrativa**

Opciones	f	%
SI	0	0
NO	6	33
NO CONTESTA	12	67
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

De acuerdo a la tabla Nro. 40 se puede determinar que la parte administrativa no está realizando ninguna gestión para que exista el bachillerato en otra especialidad, esta información se la puede corroborar con el 33% de los encuestados y el 67% de docentes

que no contestan puesto que la pregunta no estaba muy entendible. Es necesario recalcar lo que expresa Kotter (1997) un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos de una organización. Puesto que si la parte administrativa se descuida de este enfoque importante está dando cabida al retraso institucional.

**Tabla Nro. 41: Análisis organizacional**

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	4	22	2	11	5	28	6	33	1	5,6	18	100
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	5,6	2	11	4	22	7	39	3	17	1	5,6	18	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	5,6	5	28	9	50	2	11	1	5,6	18	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	2	11	6	33	6	33	3	17	1	5,6	18	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	4	22	2	11	5	28	6	33	1	5,6	18	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del Estudiante	0	0	3	17	4	22	2	11	6	33	3	17	18	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	11	4	22	7	39	1	6	2	11	2	11	18	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	2	11	1	5,6	0	0	7	39	6	33	2	11	18	100
Mi información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	11	1	5,6	5	28	1	6	7	39	2	11	18	100
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes		0	2	11	1	5,6	8	44	5	28	2	11	18	100
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	5,6	2	11	3	17	4	22	6	33	2	11	18	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	5,6	5	28	3	17	3	17	4	22	2	11	18	100
Mi expresión oral y escrita, es la	0	0	1	5,6	3	17	2	11	8	44	4	22	18	100

adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida															
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	1	5,6	1	5,6	4	22	2	11	8	44	2	11	18	100	
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	2	11	4	22	2	11	8	44	2	11	18	100	
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis Estudiantes	2	11	1	5,6	2	11	4	22	7	39	2	11	18	100	
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	2	11	1	5,6	2	11	5	28	6	33	2	11	18	100	
Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	2	11	1	5,6	2	11	5	28	6	33	2	11	18	100	
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico- motora, trastornos de desarrollo)	1	5,6	3	17	1	5,6	5	28	6	33	2	11	18	100	
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2	11	1	5,6	5	28	4	22	2	11	4	22	18	100	
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	3	17	3	17	5	28	5	28	2	11	18	100	
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	2	11	0	0	3	17	5	28	6	33	2	11	18	100	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
**Autor:** Calva, F (2013).

En lo que se refiere al análisis de la organizacional en forma general se puede establecer que en la institución donde se aplicó la encuesta existe un nivel importante de organización puesto que existen docentes con verdadera vocación demostrando en porcentajes considerables en la valoración número 5 con un 44% en los siguientes apartados: La expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura

impartida, cuando se presentan problemas de los estudiantes, les es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución y la formación profesional recibida, les permite orientar el aprendizaje de los estudiantes esto se debe a que existen educadores con varios años de experiencia, su mayoría tienen títulos relacionados a la carrera educativa, y muchos de ellos han seguido los cursos dictados por el gobierno a través del Ministerio de Educación como se explicó en las tablas anteriores, esto nos permite deducir que organizativamente la institución esta fortalecida puesto que sus docentes tienen claro cuáles son sus funciones que tienen que cumplir, dando un fortalecimiento a la institución en su conjunto. La organización es el punto fuerte en toda institución “Constituye una de las más notables instituciones sociales que la creatividad e ingenio humano haya creado” (Chiavenato, 2007). El Colegio técnico Agropecuario Zumbi organizacionalmente está en un nivel admisible, puesto que los diferentes parámetros establecidos están marcados en mayor porcentaje en la valoración 5, como se lo puede observar en la tabla Nro. 41, Estos valores son accesibles a superación con una organización plena y fortalecida desde las entidades que tienen la responsabilidad de dirigir la institución y todos quienes forman parte activa de la comunidad educativa.

### 3.2.3 La tarea educativa.

**Tabla Nro. 42: Las materias que imparte tienen relación con su formación**

Opciones	f	%
Si	14	78
No	2	11
No contesta	2	11
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La información contenida en la tabla Nro. 42 expresa que 14 encuestados correspondiente al 78% están ejerciendo su labor en relación a las materias que tienen a su cargo y únicamente 2 no lo hacen, se puede decretar que son aquellos docentes que tienen contratación ocasional especificada en la tabla Nro. 13, se determina que es un punto positivo para la institución y el estudiantado ya que existen en este establecimiento profesionales para cada asignatura. La práctica educativa se la puede desenvolver de mejor manera si quienes tienen la responsabilidad de impartirla se encuentran en el marco contextual de su especialidad, para ello es necesario seguir trabajando para suprimir el 11% de los docentes que no dictan sus materias en relación a su formación, para de esa manera

lograr un 100% de excelencia en cuanto a personal especializado a cada materia y sobre todo marcar una organización de excelencia en el establecimiento.

**Tabla Nro. 43: años de bachillerato en los imparte asignaturas**

Opciones	f	%
1ro. Bachillerato	8	44,4
2do. Bachillerato	9	50
3ro. Bachillerato	9	50
No contesta	5	27,8

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

Los docentes que laboran en esta institución se encuentran detallados de la siguiente manera en la tabla Nro. 43 un 50% que corresponde a 9 encuestados prestan sus servicios en el 2do y 3er año de bachillerato, así como también 8 docentes equivalente al 44,4% imparten asignaturas al 1er año de bachillerato, por ser una institución educativa con pocos docentes se ven en la obligación de distribuirse para todos los años educativos del bachillerato situación que no favorece a la institución puesto que los docentes no pueden dedicarse a un solo año de bachillerato y se da paso a la desorganización institucional.

**Tabla Nro. 44: Análisis de la tarea educativa**

ÍTEMS	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	2	11	3	17	4	22	6	33	3	17	18	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	6	2	11	2	11	3	17	7	39	3	17	18	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	6	1	5,6	5	28	4	22	5	28	2	11	18	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0	3	17	5	28	5	28	3	17	2	11	18	100
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	0	1	5,6	6	33	3	17	6	33	2	11	18	100
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)	1	6	1	5,6	8	44	4	22	1	6	3	17	18	100
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	1	6	2	11	5	28	3	17	4	22	3	17	18	100
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	3	17	2	11	4	22	4	22	2	11	3	17	18	100

Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	2	11	4	22	3	17	4	22	3	17	2	11	18	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	6	1	5,6	5	28	3	17	4	22	4	22	18	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	2	11	0	0	4	22	3	17	7	39	2	11	18	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de Aprendizaje	2	11	1	5,6	5	28	3	17	5	28	2	11	18	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	2	11	0	0	5	28	5	28	4	22	2	11	18	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	6	2	11	3	17	5	28	6	33	1	5,6	18	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	2	11	4	22	5	28	6	33	1	5,6	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

De acuerdo a los resultados expuestos en la tabla Nro. 44 se puede observar que porcentajes considerables se encuentran ubicados entre los numerales 4 y 5 en la mayor parte de los ítems, esto es bueno para la institución encuestada puesto que sus docentes están llevando con plena responsabilidad la tarea educativa que les corresponde manejar, destacándose la elaboración de pruebas para la evaluación de los aprendizajes de los educandos y la valoración de diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura en porcentaje de 39%, así como también describen las principales funciones y tareas del profesor en el aula , aplican técnicas para la acción tutorial y diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el pensamiento crítico de sus estudiantes. Estos resultados importantes nos permiten determinar que la tarea educativa en la institución está en un nivel considerable, pero que se puede mejorar ciertamente con la capacitación que los docentes necesitan y expresan en las tablas anteriores.

### 3.2.4 Los cursos de formación.

**Tabla Nro. 45: Número de cursos asistidos en los dos últimos años**

Opciones	f	%
1-5	11	61
6-10	1	6
No contesta	6	33
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La información que se detalla en la tabla Nro. 45 describe el número de cursos a los que han asistido los docentes encuestados, en un número de 11 que corresponde al 61% han asistido de entre 1 a 5 cursos y únicamente 1 docente ha asistido de entre 6 y 10 cursos. Los cursos dictados por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación han estado encaminados a mejorar la práctica educativa, sin embargo no están orientados a la realidad misma de nuestro país, son modelos tomados de otras naciones, lo cual no ha despertado el interés por parte de los docentes a asistir a las convocatorias de los cursos en mención, de acuerdo a los resultados se puede determinar que los cursos dictados por el Ministerio de Educación no tienen la acogida favorable por los factores ya mencionados, entonces es muy importante aportar con una alternativa de solución a este inconveniente, de acuerdo a la realidad misma de nuestro país y particularmente de los docentes que laboran en el bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, diseñando un curso en Pedagogía Educativa, métodos y recursos didácticos de acuerdo a los resultados obtenidos y expuestos en la tabla Nro. 26 con un porcentaje de 39% de docentes.

**Tabla Nro. 46: Totalización de horas**

Opciones	f	%
0-50	3	17
51-100	3	17
101-150	4	22
151-200	2	11
No contesta	6	33
TOTAL	18	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.  
Autor: Calva, F (2013).*

En la tabla Nro. 46 se puede apreciar que 4 docentes que equivale al 22% tienen un promedio entre 101 a 150 horas asistidas a cursos de formación, seguido de un porcentaje de 17% entre 0 a 50 horas y 51 a 100 respectivamente, y únicamente un 11% ha asistido de entre 151 a 200 horas, esto podemos conjugar por el poco interés que han tenido los docentes en asistir a los cursos de formación como se demuestra en la tabla Nro. 45, destacando una vez más que los cursos dictados no han estado en relación directa con los intereses de los docentes.

**Tabla Nro. 47: Hace que tiempo lo realizo**

Opciones	f	%
1-6	6	33
7-12	3	17

13-18	0	0
19-24	2	11
No contesta	7	39
TOTAL	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

Como se puede apreciar en esta tabla el valor que toma mayor porcentaje corresponde al 33%, donde indica que los cursos realizados están en un promedio entre 1 a 6 meses, de esto podemos determinar que los últimos cursos han tenido mayor acogida por parte de los docentes encuestados demostrando que fueron de mayor interés por su temática.

**Tabla Nro. 48: A este curso lo realizo con el auspicio de:**

Opciones	f	%
El gobierno	13	72
De la institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	0	0
Otros	0	0
No contesta	5	28
Total	18	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi.

**Autor:** Calva, F (2013).

La información puntualizada en esta tabla indica que el 72% de los docentes recibieron los cursos dictados por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación, esto nos permite determinar que la institución no ha dictado ningún curso de formación, tampoco se han dado becas para este tipo de eventos, así mismo no existe una motivación para seguir cursos por cuenta propia. Este indicador nos permite predecir que falta motivación e incentivo en los docentes para actualizarse con sus propios recursos económicos.



## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN**

Una vez planteadas las conclusiones como resultado de la investigación y las recomendaciones que servirán de mucha importancia si se les da la debida atención para aportar al mejoramiento de la problemática que viven los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, se considera plantear un curso de formación en temáticas de pedagogía educativa, métodos y recursos didácticos de acuerdo a los resultados obtenidos en las tablas Nro. 26 y 27.

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

Proceso integrador para el fortalecimiento en pedagogía educativa, métodos y recursos didácticos dirigido a los docentes del bachillerato de la sección diurna del Colegio “Técnico Agropecuario Zumbi” del Cantón Centinela del Cóndor, durante el año lectivo 2013 – 2014.

#### **4.2 Modalidad de estudios**

El sistema de estudio del presente proceso integrador se llevará a cabo de manera presencial, durante los días sábados y domingos de 8h00 a 13h00.

#### **4.3 Objetivos**

General

- ❖ Lograr que los docentes del bachillerato de la sección diurna del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi fortalezcan sus conocimientos en Pedagogía Educativa, Métodos y Recursos Didácticos.

Específicos

- ❖ Promover en los docentes la importancia de seguir capacitándose, para desarrollar y complementar conocimientos en pedagogía educativa, métodos y recursos didácticos mediante la aplicación de cursos que estén dirigidos a los intereses de los participantes.
- ❖ Establecer conocimientos teóricos en los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi del cantón Centinela del Cóndor de la provincia de Zamora Chinchipe a través de talleres presenciales que estén en relación directa con la práctica en temas de pedagogía educativa, métodos y recursos didácticos.

- ❖ Fortalecer la práctica educativa en los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Zumbi a través de la formación continua.
- ❖ Actualizar los conocimientos en aspectos relacionados a la pedagogía, educación, métodos y recursos didácticos de los docentes del bachillerato como aspectos que rigen la práctica docente haciendo usos de las Tic como herramientas modernas que facilitan el proceso enseñanza - aprendizaje.
- ❖ Establecer decisiones desde la propia institución para desarrollar labores de capacitación en sus docentes dando a conocer los resultados de la presente investigación a las autoridades del establecimiento.

#### **4.4 Dirigido a**

##### **4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.**

Por ser una propuesta encaminada como proceso integrador el presente curso está dirigido a todos los docentes del bachillerato que tienen más de cinco años laborando en el desarrollo de actividades dentro del magisterio, ya que los contenidos están dirigidos al desarrollo de habilidades y conocimientos básicos, permitiendo a los docentes desenvolverse en el aula y poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos.

##### **4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.**

Para lograr un perfecto desarrollo de la propuesta planteada es necesario que los docentes a capacitarse cuenten con los siguientes requisitos:

- ❖ Computador
- ❖ Conexión a internet
- ❖ Conocimientos básicos de computación
- ❖ Correo electrónico

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

##### **4.5.1 Contenidos del curso.**

##### **1. Pedagogía y Educación**

###### **1.1. Pedagogía**

###### **1.1.1. Concepto de pedagogía**

###### **1.1.2. Clases de pedagogía**

1.1.3. Relación de la pedagogía con otras ciencias

1.2. Educación

1.2.1. Concepto de educación

1.2.2. Relación entre pedagogía y educación

## **2. Corrientes pedagógicas contemporáneas y su práctica.**

2.1. Concepto

2.2. Las Tics en la pedagogía contemporánea

2.3. Ventajas y desventajas de las Tics.

## **3. Buenas prácticas para una pedagogía efectiva.**

3.1. Claves para lograr una pedagogía efectiva

3.2. Una buena organización de la enseñanza

3.3. Con los pies en el aula

3.4. Mejoramiento continuo del trabajo pedagógico

## **4. Modelo educativo nacional**

4.1. Concepto

4.2. Importancia del modelo educativo nacional

4.3. ¿Cómo construimos el modelo pedagógico?

4.4. ¿Qué énfasis debemos poner nosotros a la educación?

4.5. Reflexiones sobre modelos educativos

4.6. ¿Qué es un modelo educativo?

4.7. Conclusiones

## **5. Influencia de la formación docente en la educación**

5.1. Relación entre docentes y padres de familia

5.2. ¿Por qué es importante abordar el tema acerca de la comunicación familiar?

5.3. ¿Cómo orientar a los padres de familia para que sus hijos adquieran mayor confianza en sí mismos?

5.4. ¿Cómo lograr una mejor participación de los padres en relación con el aprovechamiento de sus hijos en la escuela?

5.5. La coordinación educativa con los padres de familia.

## **6. Modelos Pedagógicos.**

6.1. Concepto

6.2. Modelo constructivista.

6.2.1. Aplicación del constructivismo

6.3. Escuela activa.

6.3.1. Precedentes

6.4. Pedagogía de la ternura.

6.4.1. ¿Cómo definir la ternura?

6.4.2. El impacto social y educativo de la ausencia de la efectividad y de la ternura

#### **4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictara el curso.**

La presente propuesta estará a cargo de un profesional con Título de Magister en Pedagogía Educativa, con experiencia mínima de cinco años en la rama.

#### **4.5.3 Metodología.**

La realización de la propuesta está prevista llevarla a cabo en el Colegio Técnico Agropecuario Zumbi de la parroquia Zumbi, cantón Centinela del Cóndor, provincia de Zamora Chinchipe, una institución de carácter diurno y nocturno que acoge en sus instalaciones a estudiantes de diferentes barrios aledaños a la jurisdicción donde se ubica la institución.

En cuanto a la metodología utilizada es necesario mencionar que se hará uso de cinco cimientos apropiados y puntuales para poder desarrollar de mejor manera el presente proceso integrador como son:

- ❖ Guía de estudio con contenidos que el docente pueda comprender a través de la lectura de documentos y de ejercicios prácticos diseñados para garantizar el aprendizaje.
- ❖ Tutoría presencial, las clases se desarrollarán los días sábados y domingos en las instalaciones del establecimiento, según lo establecido en el cronograma.
- ❖ Evaluaciones, se evaluará mediante pruebas presenciales, cada finalización de temas y una evaluación al finalizar el curso.
- ❖ Trabajos, se presentarán trabajos al finalizar cada tema, y será requisito obligatorio presentarlos.
- ❖ Asistencia, los docentes deberán asistir al 75% del total horas del proceso de formación para poder aprobar y recibir el certificado correspondiente.

#### **4.5.4 Evaluación.**

La evaluación del curso se desarrollará de la siguiente manera:	
❖ Trabajos	20%
❖ Pruebas presenciales	60%

❖ Evaluación final	10%
❖ Asistencia	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

#### 4.6 Duración del curso

El tiempo destinado para la realización de este programa es de un mes y una semana; que contemplan 5 horas de clases teóricas y prácticas cada día dando un total de 60 horas, en las que el tutor del curso acompañará a los estudiantes.

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Fecha	Temas	Horas
Sábado 1 de marzo de 2014	Pedagogía y Educación - Pedagogía - Concepto de pedagogía - Clases de pedagogía - Relación de la pedagogía con otras ciencias	5
Domingo 2 de marzo de 2014	- Educación - Relación entre pedagogía y educación - Evaluación	5
Sábado 8 de marzo de 2014	Corrientes pedagógicas contemporáneas y su práctica. - Concepto	5
Domingo 9 de marzo de 2014	- Las Tics en la pedagogía contemporánea. - Ventajas y desventajas de las Tics. - Evaluación	5
Sábado 15 de marzo de 2014	Buenas prácticas para una pedagogía efectiva. - Claves para lograr una pedagogía efectiva	5

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una buena organización de la enseñanza</li> </ul>	
Domingo 16 de marzo de 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con los pies en el aula</li> <li>- Mejoramiento continuo del trabajo pedagógico</li> <li>- Evaluación</li> </ul>	5
Sábado 22 de marzo de 2014	<p>Modelo educativo nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto</li> <li>- Importancia del modelo educativo nacional</li> <li>- Como construir el modelo pedagógico</li> </ul>	5
Domingo 23 de marzo de 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué énfasis debemos poner nosotros a la educación?</li> <li>- Reflexiones sobre modelos educativos</li> <li>- ¿Qué es un modelo educativo?</li> <li>- Conclusiones</li> <li>- Evaluación</li> </ul>	5
Sábado 29 de marzo de 2014	<p>Influencia de la formación docente en la educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación entre docente y padres de familia</li> <li>- ¿Por qué es importante abordar el tema acerca de la comunicación familiar?</li> <li>- ¿Cómo orientar a los padres de familia para que sus hijos adquieran mayor confianza en sí mismos?</li> </ul>	5
Domingo 30 de marzo de 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo lograr una mejor participación de los padres en relación con el aprovechamiento de sus hijos en la escuela?</li> <li>- La coordinación educativa con los padres de familia.</li> <li>- Evaluación</li> </ul>	5

Sábado 5 de abril de 2014	Modelos Pedagógicos - Concepto - Modelo constructivista - Aplicación del constructivismo	5
Domingo 6 de abril de 2014	- Escuela activa - Precedentes - Pedagogía de la ternura - ¿Cómo definir la ternura? - El impacto social y educativo de la ausencia de la efectividad y de la ternura. - Evaluación final	5
Total		60

#### 4.8 Costo del curso

El costo del curso tendrá un valor de 30,00 dólares americanos por participante en el cual incluye la guía de estudio física y digital (CD).

#### 4.9 Certificación

El docente podrá aprobar el curso con una puntuación mínima de 70 puntos.

Al finalizar el curso se entregará un certificado aprobatorio de **“Participación y aprobación del proceso integrador para el fortalecimiento en Pedagogía Educativa, Métodos y Recursos Didácticos”**.

#### 4.10 Bibliografía

Chavarría M. (2004) *Educación en un mundo globalizado; retos y tendencias del proceso educativo*. México: Trillas

Claparède. E, (1932). *La educación funcional*. Madrid: Bellaterra.

Duque, Y. y Bedoya, W. (1998). *Póngale ternura a la vida*. Bogotá: Paulinas.

Gutiérrez, Z. (1969). *Historia de la Educación*, 2 ed. Madrid: Alianza

Mallart, C. (1957). *La educación activa*, 5 ed. Barcelona



Pesantes A. (2001), *Modelo educativo nacional*, Quito: Páidos

Skidelsky, R. (1973). *La escuela progresiva*, Barcelona: Laia

Subsecretaria de servicios educativos (1996) *Relación entre docentes y padres de familia, el maestro y el desarrollo del niño. Guía técnico pedagógica*.Pag.29-31. México

Torres, G. (2009) *Modelos Pedagógicos*, Barranquilla. Recuperado de:  
<http://gingermariatorres.wordpress.com/modelos-pedagogicos/>

Villarroel, C. (2007). *Orientaciones didácticas para el trabajo docente: Uso y manejo del libro de trabajo docente*. Quito: Offset.

Zubiría, M. (1998) *Pedagogías del siglo XXI*. Bogotá: Fundación Alberto Merani.

Zubiria, M. (2004). *Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*. Medellín: Magisterio.

## CONCLUSIONES

Una vez culminado el análisis y discusión de resultados y considerando los objetivos propuestos se llegó a las siguientes conclusiones:

- ❖ Las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, en el periodo académico 2012-2013 con mayor porcentaje están encaminadas en relación a tener conocimientos en Pedagogía Educativa y métodos y recursos didácticos.
- ❖ En el Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, institución en donde se llevó cabo la investigación, es necesario implementar una propuesta de formación para los docentes de bachillerato, que esté orientada a la capacitación en temas relativos a pedagogía educativa, métodos y recursos didácticos la misma que ayudará a mejor conocimientos específicos que son útiles en la práctica docente.
- ❖ En el colegio Técnico Agropecuario Zumbi, los docentes del bachillerato tienen gran interés en recibir cursos de capacitación, en modalidad presencial, que estos se dicten los fines de semana y se encuentren estructurados de forma teórica - práctica.
- ❖ Los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, asumen que las capacitaciones son necesidades que se deben mantener de manera continua y permanente, puesto que esto los ayudará a estar en constante actualización frente a los diferentes cambios producidos en el sistema educativo nacional.
- ❖ Las autoridades del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi, se han despreocupado en gestionar cursos de formación y motivar e informar a sus docentes para que se capaciten continuamente, limitándoles las posibilidades de instrucción actualizada.
- ❖ Los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi tienen gran interés en seguir recibiendo capacitaciones por parte del Ministerio de Educación, ya que esto les brindara las capacidades necesarias para desenvolverse en sus labores académicas.
- ❖ Los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi desconocen si en la institución en la que laboran las autoridades están ofreciendo, elaborando o tramitando proyectos o cursos de capacitación.

- ❖ Los docentes de la institución investigada tienen interés en seguir cursos de formación que tengan relación directa con la actividad docente puesto que la capacitación les da la oportunidad de reforzar sus conocimientos.
  
- ❖ Los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi les gustaría que las autoridades de su establecimiento establezcan acuerdos enfocados a cursos de capacitación que tengan relación directa con educación.

## RECOMENDACIONES

Con igual magnitud luego de llevar a cabo este trabajo de tesis se deja impresas las siguientes recomendaciones:

- ❖ Las autoridades institucionales deben preocuparse, por dar cumplimiento a los diferentes cambios en la educación de la institución que tiene a cargo, considerando como prioritaria la capacitación de los docentes particularmente del bachillerato en temas de interés y que tengan relación directa con la práctica educativa.
- ❖ Que la propuesta planteada en este trabajo como alternativa de solución al problema prioritario de los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi se lleve a efecto, de acuerdo a los lineamientos y necesidades de los docentes y de esa manera lograr que exista una buena participación de los educandos.
- ❖ Que las autoridades de la institución educativa investigada generen o gestionen cursos de capacitación para sus docentes y brinden todas las facilidades, motivaciones y comunicaciones necesarias para que los docentes se capaciten y de esa manera poder tener personal actualizado aportando al desarrollo educativo de la sociedad.
- ❖ A los docentes que mantengan una cultura de capacitación continua en temas relacionados a la práctica educativa y afines, puesto que los cambios tecnológicos, sociales culturales y políticos están en constante transformación.
- ❖ A los docentes que analicen la ley de educación y su reglamento en su parte pertinente donde se les garantiza la capacitación como parte del proceso de formación docente.
- ❖ A las autoridades del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi que conformen el departamento de planificación y de esa manera se ejecuten proyectos de capacitación docente.
- ❖ A las autoridades que tramiten o ejecuten cursos de capacitación que tengan relación directa con la actividad docente ofreciendo la oportunidad de fortalecer la preparación de los educandos.
- ❖ A los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Zumbi que poseen títulos de tercer nivel que consideren seguir maestrías relacionadas con su especialidad como una capacitación más para su currículo.

- ❖ A las autoridades de la institución investigada que establezcan compromisos con instituciones locales y provinciales para organizar cursos de capacitación para sus docentes, especialmente los que laboran en el bachillerato.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. (2005). *La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana"*, España.
- Alvira, F. (1991). *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid: C.I.S.
- AMEI, (2004). *Programa de formación continua en metodología y práctica de la educación infantil*, Madrid.
- Añorga, J. (1999). *Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*. Impresión ligera. ISPEJV. C de La Habana.
- Baráibar, C. (2010) .*Necesidades formativas*. Montevideo
- Berliner, D. C. (1987). *Expert and novice interpretations of classroom data*.
- Bermúdez, R., y L, Pérez, (1998). *Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal*, La Habana.
- Bermúdez, R., y L, Pérez, (1998). *Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal*, La Habana.
- Blanco, L. (1990). *Consideraciones previas a la elaboración de un modelo para la valoración de necesidades institucionales*. *Revista de Investigación Educativa*.
- Bradshaw, J (1972). The concept of social need, in McLachlan G, Oxford University Press, Oxford UK.
- Bell, L. (1991). *Approaches to the Professional Development of Teachers*. En Bell, L. y Day, C. (comp.), *Managing the Professional Development of Teachers*. Milton Keynes: Open University Press. Págs. 3-22.
- Castillejo. B. (1989). *La educación infantil*. Madrid: Santillana
- Celi, R. (2010). *Fundamentos de pedagogía y didáctica*. Guía didáctica, Loja
- Clark, C. (1995). *Thounhtful Teaching*. London: Castell
- Coronel, J. M. (1995). *La investigación sobre el liderazgo y procesos de cambio en centros educativos*. Huelva

Delgado, M. (2004). Análisis diarios de campo prácticas habilidades docentes. Recuperado de: D'Hainaut, L. (1979). *Les besoins en éducation*. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.

Dipboye, R.L.; Smith, C.S. y Howell, W.C. (1994) *Understanding Industrial and Organizational Psychology. An Integrated Approach*. (Cap. 8, 9, 11). Harcourt Brace College Publishers.

Fraga, R. y otros. (1996). *Diseño curricular: Modelación del Proceso de Formación de Profesionales Técnicos*. ISPTEP. C de La Habana.

Gagliardi, R. (2008). *Gestión de la educación técnica profesional: capacitación directiva para la formación de jóvenes autónomos*. 1ra Ed. Pag. 33. Buenos Aires

García F. (2010). *Tendencias en formación continua*. Calatayud: Grial.

García R. María R. (2006). *La formación continua: Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial*. Catambria.

Genovard, C., y Gotzens, C. (1990). *Psicología de la Instrucción*. Madrid: Santillana, Aula XXI.

Gimeno, S. J. y Pérez, A. I. (1999). "Comprender y Transformar la Enseñanza", 8va. Edición. Madrid: Morata.

Goddard, R. D., HOY, W. K., y HOY, A. W. (2000). *Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement*. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479-507.

Goldstein, I.L. (1991) *Training in Work Organizations*. En Dunnette, M.D. y Hough, L.M. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Volumen 2. Consulting psychologists Press, Inc.

Goldstein, I.L. (1993) *Formación de las Organizaciones*. Tercera Edición. Brooks/Cole. Pacific Grove.

Guinjoan, M. y Riera, J.M. (2000). *Instrumentos para la gestión de la formación continua con criterios de la calidad ISO 9000*. Madrid: Díaz de Santos S.A.

Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Graó.

INEC (2010) Instituto nacional ecuatoriano de censos recuperado de: <http://www.inec.gob.ec>

Kaufman R. A. (1987), *Guía práctica para la planeación de las organizaciones*. México: Trillas

Knight, P. T. (2005). *El profesorado de Educación Superior: Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea.

Lacasa P. (2000). *Entorno familiar y educación escolar. La intersección de dos escenarios educativos*. Madrid

Lahoz García, José María. *La influencia del ambiente familiar*, Artículo (s.f.)

LOEI (2011) Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador

Reyes, m. (s.f.) *Diagnostico de necesidades de formación*, Universidad de Huelva

McGehee y Thayer (1961) *Training in Bussiness and Industry*. New York: Wiley.

Marchesi, (2000). *Desarrollo psicológico y educación*, II. Psicología de la Educación. Madrid: Alianza

Martínez, M., y Carrasco, S. (2006). *Propuestas para el cambio docente en la universidad*. Barcelona: Octaedro – ICE.

Mattos, L.A. (1963). *Compendio de Didáctica General*. Buenos Aires: Kapelusz

Medina, A., y Domínguez, C. (1989). *La formación del profesorado en una sociedad tecnológica*. Madrid: Cincel.

Moroney, R. M. (1977). *Needs assessment for Human Services*. En Anderson, W. F. et al (eds.), *Managing Human Services*. Washington: International City Management Association.

Munch, L. (2010). *Administración de instituciones educativas*. Mexico: Trillas pag. 154

McGehee y Thayer (1961) *Training in Bussiness and Industry*. New York: Wiley.

Ministerio de educación recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec>

Paz M. (2010). *Análisis de necesidades formativas*. Recuperado de: <http://www.slideboom.com/presentations/511912/necesidades-formativas>



Paquay, L (2005). *La formación profesional del maestro: Estrategias y competencias*. México: FCE.

Pérez, B. (2000). *Manual de uso*. Editorial-FAMP, Madrid

Pérez, M. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid

Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). *La formación docente y su relación con la epistemología (s.f.)*

Reyes, M. *El diagnóstico de las necesidades de formación* artículo rescatado de: <http://es.scribd.com/doc/145252153/Diagnostic-One-Ces-i-Dad-Es>

Rubio, F. (1994). *Como detector las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcesa, S.A.

San Matín, A. (1991). *La organización escolar*. En Cuadernos de Pedagogía, nº 194, 26-28.

Sparks, D. y Loucks-Horsley, S. (1990). *Models of Staff Development*. En Houston, W. R. (comp.), *Handbook of Research on Teacher Education*. New York: Mamillan Pub. Págs. 234-250

Stufflebeam, D. L. et al. (1984). *Conducting educational needs assessment*. Boston: Kluwer-Nighott Publications.

Stenhouse, L. (1984). *Investigación y desarrollo del currículum*. Madrid: Morata.

Llorens, S. (s.f.) *Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos*. Recuperado de: <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>

Tejedor, F. J. (1990). *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo*. Revista de Investigación Educativa, Murcia.

UNESCO, (1993). *Profesionalizar la educación para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje*. En Boletín No 31. Proyecto principal de Educación para A. Latina y El Caribe. S de Chile.

Washington D.C.: *Ponencia presentada al Congreso Anual de la American Educational Research Association*. (s.f.)

Weinzettel, E. (2010). *La importancia de la capacitación docente*, Artículo (s.f.)

Witkin, B. R. *et al.* (1996). *Planing and conducting needs ssesment. A practical guide.* California: Sage Publications

Zabala, A. (1990). *Materiales curriculares.* En Mauri, T. y otros. *El currículum en el centro educativo.* Barcelona: ICE de la UB/Horsori, col: Cuadernos de Educación, 125-167.

Virgirod. (2011). *La práctica docente.* Recuperado de: <http://www.slideshare.net/virgirod/la-practica-docente>

## ANEXOS

### Anexo 1: Fotografías de la institución investigada

#### Rector de la institución investigada



#### Docentes encuestados



## Infraestructura de la institución investigada



## Entrada a la institución



## Anexo 2: Petición para aplicación de encuestas

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

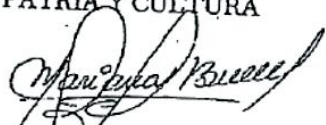
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación 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 impercederas.

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

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



  
30-11-2012

**Anexo 3: Autorización para aplicación de encuestas por parte del rector de la institución investigada.**

**COLEGIO TECNICO AGROPECUARIO "ZUMBI"**

Centinela del Cóndor-Zamora Chinchipe-Ecuador

Teléf. 3037145/3037030

[colegiozumbi@hotmail.com](mailto:colegiozumbi@hotmail.com)

**OF. 310**

Zumbi, 03 de diciembre de 2012

Señor

**FREDDY CALVA**

Alumno de la Universidad Técnica Particular de Loja

Zumbi.-.

De mi consideración.

Expreso a usted un cordial saludo, al mismo tiempo en referencia a su atenta petición del 20 de noviembre del 2012, en la que solicita se le autorice aplicar una encuesta al personal que labora en el bachillerato en el colegio, a fin de diagnosticar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato 2012-2013, información que la requiere para el proceso de investigación para obtener la titulación de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo; al respecto, comunico a usted que este Rectorado atiende favorablemente lo solicitado.

Sin otro particular, suscribo.

Atentamente

  
Lic. Luis Camacho

**R E C T O R**

Lic. Ciencias Educación

Teléf. 2324035 Cel.088838790



**Anexo 4: Autorización por parte del equipo de planificación de la UTPL para  
continuar con el trabajo de investigación**

Re: Información de institución Educativa para aplicar encuestas

[Volver a mensajes](#) |

necesidadesforma  
Para Freddy W C

07/12/2012

[Responder](#) ▾

Buenas Tardes  
Freddy

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo, y por favor le solicito confirme si la parroquia en la que esta ubicada la institución educativa es urbana o rural. Gracias y éxitos en su investigación.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

## Anexo 5: Encuesta aplicada a los docentes



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

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

Fiscal	1	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:								
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____							5	
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>								
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
	j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19
	<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>							
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	
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>								
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33	
ii. Otra, especifique cuál: _____								
<b>Bachilleratos Artísticos</b>								
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/capacitación *(señale una alternativa)*

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque 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 comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## **Anexo 6: Contenido de la propuesta**

### **I CAPÍTULO**

#### **PEDAGOGÍA Y EDUCACIÓN**

##### **Concepto de pedagogía**

##### **¿Qué es la Pedagogía?**

**Paidós = NIÑO**

**Agogía = LLEVAR CONDUCIR**

**PEDAGOGÍA** Palabra griega que significa conducción del niño.

Este término con este significado se lo utilizó durante varios siglos. En los siglos XVII y XVIII aún se lo empleaba para los preceptores de las familias pudientes.

Más tarde, a fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, la ilustración europea otorga un nuevo significado al término pedagogía, Paidós (niño), adquiere el significado de humano e involucra todas las etapas de la vida humana y no sólo a la niñez, y ago, deja de ser la conducción meramente física del niño para significar conducción, apoyo personal, vivencial, espiritual, etc.

Muchos conceptos se han vertido sobre pedagogía por varios autores, modificando en parte su definición primitiva y excluyendo el planteo de los problemas educativos, el aspecto tecnológico o reafirmando el teórico-científico. Según Lemus (1973) la pedagogía puede ser definida como el conjunto de normas, principios y leyes que regulan el hecho educativo; como el estudio intencionado, sistemático y científico de la educación y como la disciplina que tiene por objeto el planteo, estudio y solución del problema educativo.

Para Rafael Flórez (2005) la pedagogía estudia y propone estrategias para lograr la transición del niño del estado natural al estado humano, hasta su mayoría de edad como ser racional, autoconsciente y libre. Actualmente, el concepto de pedagogía está relacionado con el de ciencia y arte de educar; su objeto de estudio es la educación, por ende, la formación del ser humano en todos sus ámbitos

##### **Clases de pedagogía**

La pedagogía se divide en descriptiva y normativa, tomando como fundamentos basamentos teóricos y prácticos, es decir, teoría y tecnología.

## **Pedagogía Descriptiva**

Factores: Biológicos, psicológicos, sociológicos

## **Pedagogía Normativa**

Teleológica (Ideales educativos y fines educativos)

Tecnológica (Métodos, estructura, organización)

Según Nassif (1974), más que hacer propiamente una división de la pedagogía, se busca combinar la técnica con la teoría pedagógica; no se trata de dos pedagogías totalmente distintas, la diferencia radica en el objetivo y en el enfoque que cada una de ellas proyecta. Las dos se complementan mutuamente.

**La pedagogía descriptiva** según Lemus (1973), estudia el hecho educativo tal como ocurre en la realidad, es anterior a la normativa y hace relación a los elementos y factores tales como: biológicos, psicológicos y sociológicos, que intervienen en la realización de la práctica educativa.

**La pedagogía normativa** es posterior a la descriptiva y tiene que ver con las normas, leyes, etc. que regulan la actividad educativa, con los ideales, fines, estructura de la educación y con la parte tecnológica de la misma. Los fines educativos son considerados también normas que regulan el proceso educativo

## **Relación de la pedagogía con otras ciencias**

Al ser la pedagogía una disciplina cuyo objeto de estudio es la educación del hombre, la enseñanza y el aprendizaje humano, guarda estrecha relación con otras ciencias que también se ocupan de alguna forma de la educación. La conexión con las ciencias auxiliares es para aprovechar el material que éstas le ofrecen para una mejor comprensión y conducción del proceso educativo.

Sobre las ciencias conectadas con la pedagogía algunos pedagogos las han clasificado en básicas, especiales y auxiliares, pero como disciplina autónoma, sólo se debe hablar de ciencias auxiliares de la pedagogía a decir de Nassif (1974), y según el tipo de relación con las ciencias que la auxilian puede hablarse de dos tipos: ciencias auxiliares fundamentales y ciencias auxiliares secundarias.

## **Ciencias Auxiliares Fundamentales**

**Biología.-** Proporciona conocimientos sobre la organización biológica del sujeto de la educación, el conocimiento de las leyes generales de la vida (biología general); de las leyes particulares de la morfología, la anatomía y la fisiología humanas (biología humana), etc. el conocimiento de las condiciones específicas del desarrollo humano.

**Psicología.-** Proporciona conocimientos de psicología general, psicología evolutiva, psicología diferencial, psicología del aprendizaje, interpsicología y psicología social.

Para Nassif (1974), la pedagogía guarda estrecha relación con la psicología porque no se puede educar sin el conocimiento de la parte psíquica, de la estructura anímica y espiritual del educando.

**Sociología.-** Fundamentos teóricos y prácticos sobre el papel socializador de la educación, sobre los valores sociales tales como: cohesión social, conciencia social, interacción para lograr una convivencia pacífica y armoniosa entre los seres humanos y solucionar de la mejor manera los problemas sociales.

A decir de Nassif (1974), si consideramos que el hombre es un ser por naturaleza social, que pertenece a una familia y a una comunidad amplia que es la sociedad, la pedagogía no puede prescindir de la sociología, se interrelaciona estrechamente con ella para poder educarlo.

**Filosofía.-** Según Nassif (1974), la filosofía aporta a la pedagogía una concepción del mundo y de la vida que repercute sobre la conducta. Si la educación pretende formar integralmente al hombre, no lo puede hacer sin el aporte de la filosofía, pues ésta le proporciona una idea de esta integridad. La filosofía intenta explicar unitariamente la realidad tanto natural como humana.

## **Ciencias Auxiliares Secundarias**

Todas las ciencias que puedan colaborar en la interpretación y conducción del objeto pedagógico y de la actividad educativa

### **Concepto de educación**

Educación procede del latín:

**Educare.-** Criar, nutrir o alimentar acrecentamiento (dentro hacia fuera)

**Exducere.**- Sacar, llevar o conducir desde dentro hacia afuera

Según Nassif (1958), esta doble etimología ha dado origen a dos acepciones a primera vista opuestas, pero en la realidad más bien se complementan, porque la educación es un proceso tanto interno como externo, es decir, el sujeto se educa mediante influencia externa (proceso de alimentación o de acrecentamiento) y actividad interna del propio educando (conducción, encauzamiento de potencialidades, disposiciones existentes en el sujeto que se educa).

Estas dos concepciones procedentes de las raíces etimológicas de educación:

**educare = acrecentamiento** y **exducere = crecimiento**, han luchado por imponerse a través del tiempo. Esta oposición ha servido de base a los pedagogos para diferenciar la educación tradicional caracterizada por el predominio de la influencia externa, con supremacía del educador sobre el educando, de corte intelectualista, pasiva, memorista, etc., y la educación nueva o progresista, centrada en el educando e identificada por la disposición interior, la participación activa del sujeto que se educa en el desarrollo interno de sus potencialidades.

### **Relación entre pedagogía y educación**

¿Qué relación hay entre pedagogía y educación?

La pedagogía trabaja siempre con la educación, ese es su objeto de estudio pero cada una cumple una actividad diferente. No es lo mismo pedagogía que educación. La pedagogía es un conjunto de saberes, una ciencia aplicada de carácter psicosocial, constituye la parte teórica, y la educación la parte práctica.

La pedagogía ha sido conceptualizada como la ciencia de la educación, como la disciplina, el estudio, o el conjunto de normas, que se refieren a un hecho o a un proceso o actividad concreta, la educación. Por eso para poder comprender su estructura es necesario analizar lo que es la educación.

La pedagogía hace referencia al estudio del hecho educativo y la educación a la acción de educar.

La educación es una actividad práctica y la pedagogía una actividad teórica, sin la existencia de la educación no habría pedagogía, pero sin la pedagogía la educación no podría tener significación científica.

La educación es un proceso de perfección que no puede alcanzarse plenamente en la vida, pero que puede lograrse por grados cada vez en mayor medida. Es ayudar al educando a pasar de una situación heterónoma a una autónoma a fin de que pueda realizarse como hombre libre, consciente y responsable de sus actos y de su propia determinación.

<b>ACTIVIDADES DEL CAPÍTULO I</b>			
<b>Sábado 1 de marzo de 2014</b>			
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>		
08H00-09H00	Pedagogía y Educación ❖ Pedagogía		
09H00-10H00	❖ Concepto de pedagogía		
10H00-11H30	❖ Clases de pedagogía		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Relación de la pedagogía con otras ciencias		
<b>Domingo 2 de marzo de 2014</b>			
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>		
08H00-09H00	❖ Educación		
09H00-10H00	❖ Relación entre pedagogía y educación		
10H00-11H30	❖ Círculos de estudio para analizar los temas estudiados y exposición de los mismos		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Trabajo grupal	Recursos	❖ Institucionales: Colegio Técnico Agropecuario Zumbi ❖ Humanos: Docentes participantes y facilitador ❖ Materiales: Guía de estudio, papelotes, marcadores permanentes



		Responsables	❖ Coordinadores de cada grupo
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Formar grupos de trabajo de cinco personas.</li> <li>❖ Elegir un coordinador y secretario de cada grupo.</li> <li>❖ Distribuir temas de trabajo a cada grupo.</li> <li>❖ Realizar un papelote con los puntos relevantes del tema.</li> <li>❖ Exponer y explicar el resultado del trabajo.</li> </ul>
<p><b>Evaluación:</b> El seguimiento y evaluación está a cargo del facilitador del curso el cual considerará la participación grupal, cuyo objetivo es fortalecer los conocimientos adquiridos en los docentes de manera sucinta.</p>			

## II CAPÍTULO

### CORRIENTES PEDAGÓGICAS CONTEMPORÁNEAS.

#### Concepto

Las "corrientes pedagógicas contemporáneas" se refieren a los movimientos y/o teorías que se caracterizan por tener una línea del pensamiento e investigación definida sobre la cual se realizan aportes permanentemente, y que les dan coherencia, solidez y presencia en el tiempo a los discursos que la constituyen. Estas "corrientes" describen, explican, conducen y permiten la comprensión de lo pedagógico ante las exigencias del contexto y pasan a ser referentes que modifican los contextos sociales y pedagógicos de la escuela y las líneas de discurso o de la práctica en que se definen diversas pedagogías.

Estas corrientes constituyen los discursos actuales, aquí y ahora, sobre el problema de la formación del hombre, objeto central de la acción pedagógica.

Las corrientes pedagógicas contemporáneas responden al reclamo social de una formación que les permita a los sujetos resolver problemas de diferente índole de forma autónoma, esto significa, poder enfrentar la búsqueda de soluciones, encontrar una respuesta y tener algún control sobre ésta, dado que en la mayoría de los casos, los problemas que se presentan implican encontrar respuestas nuevas a preguntas también nuevas. Por ejemplo, en la educación tradicional, las viejas soluciones responden de manera simplista o mecánica a las demandas sociales: a mayor número de solicitudes de ingreso de estudiantes, más instalaciones construidas y, por ende, más burocracia. Con esta lógica se sigue reproduciendo un modelo que ha mostrado su insuficiencia al concebir la enseñanza más para sí misma que para apoyar los requerimientos de formación de la sociedad, en lo general, y de cada una de las personas.

Los paradigmas educativos no han tenido un desarrollo sencillo, de hecho su tránsito entre los actores educativos ha sido en cierto sentido tortuoso por las posturas polares siempre presentes en el campo pedagógico. Por una parte, se encuentran las instituciones escolares, que siguen observando hacia el pasado y que se erigen como defensoras de las tradiciones, con una manera segura y aceptada de hacer las cosas, y por otra, surgen precisamente estas corrientes innovadoras en diversos campos, direcciones y visiones, no obstante las prácticas y la investigación educativa no necesariamente avanzan a la par.

Las repercusiones de las corrientes pedagógicas contemporáneas van más allá de lo convencional, quizás su mayor aporte, y a riesgo de cometer una sobre simplificación, la pregunta más importante que han planteado estas tendencias es considerar ¿si la educación debe dedicarse a transmitir los saberes científicos establecidos?, o bien ¿debe preocuparse por desarrollar una nueva forma de concebir y representar el mundo, más allá de la forma en que inicialmente los alumnos lo ven?

Tenemos ahora una nueva cultura pedagógica, un nuevo consenso en torno a la idea superada en el sentido de una pedagogía de corte burocrático, instrumental, procedimental y meramente técnico o simplemente didáctico. Se han abierto otras nuevas formas de pensar referente a la pedagogía. Nos hemos contagiado de postmodernidad y hemos asumido el reto de pensar en la pedagogía desde la pedagogía. La bienvenida de las corrientes pedagógicas contemporáneas han obtenido acuse de recibido, en tanto no se hace un planteamiento crítico o se fomenta la investigación pedagógica autónoma a esta recepción

inicial. Las tendencias pedagógicas resultan descontextualizadas de su original marco de referencia o peor aún, reducidas a meros componentes didácticos, inventarios divisionales o diseños instruccionales que a toda costa se pretenden aplicar en los campos de enseñanza. En consecuencia con las dificultades anteriores, podemos afirmar que la pedagogía aún no posee un territorio suficientemente diferenciado de las demás ciencias sociales y/o humanas, cuyo objeto es también el hombre cultural, aunque no puede excluir sus relaciones con el hombre natural.

### **Las Tics en la pedagogía contemporánea.**

En la actualidad no existe duda alguna que la educación es factor clave para el crecimiento económico y la prosperidad de cualquier nación. Así como también, somos conscientes que las TIC transformaron el mundo en que vivimos y lo siguen haciendo y se tiene claro además, su capacidad de enriquecer los ambientes de aprendizaje y ofrecer experiencias educativas más acordes con esta realidad.

En la pedagogía contemporánea es de gran importancia la implementación de las tics, pero es determinante conocer cuáles son sus ventajas y desventajas

### **Ventajas y desventajas de las Tics?**

#### **Ventajas:**

- ❖ Con la lógica, la diagramación y programación el estudiante aprende a pensar de una forma ordenada y a solucionar problemas con un método racional.
- ❖ El estudiante aprende acerca del mundo de la Informática y esto le permite ser un consumidor inteligente de tecnología e incluso le permite evaluar y decidir sobre el futuro de la computación y la tecnología en general.
- ❖ El estudiante sale conociendo las bases de las principales herramientas electrónicas de producción de información.
- ❖ El estudiante tiene la posibilidad de practicar, reforzar o hacer más amena una clase de otra área diferente a la Informática.
- ❖ El estudiante realmente integra la tecnología, ya que trabaja utilizándola de una forma adecuada, pero maneja contenidos diferentes: se produce una verdadera transferencia e integración de materias.
- ❖ Disminuirá el tiempo de instrucción y el costo de la enseñanza.
- ❖ Podrá ser individualizada.

- ❖ Logrará la mejor comunicación efectiva, en la enseñanza a grandes grupos.
- ❖ Será el único medio de comunicación didáctica, para lograr objetivos con el menor error.
- ❖ Estimulará el aprendizaje a través del movimiento y color.
- ❖ Permitirá al educando avanzar a su propio ritmo.
- ❖ Simplificará una idea complicada o pondrá una idea abstracta en forma gráfica.

**Desventajas:**

- ❖ Aparece una nueva brecha tecnológica que genera exclusión social
- ❖ Dependencia tecnológica: creencia de que las tecnologías solucionarán todos nuestros problemas
- ❖ Necesidad de una alfabetización digital para integrarse en la nueva sociedad
- ❖ El coste de la adquisición de equipos y programas
- ❖ Problemas relacionados con los idiomas.
- ❖ Límites de la virtualidad frente a la presencialidad.
- ❖ Las nuevas formas de adicción y dependencia a estas tecnologías
- ❖ La vulnerabilidad de los sistemas informáticos
- ❖ Cansancio visual y otros problemas físicos.
- ❖ Falta de conocimiento de los lenguajes.
- ❖ Recursos educativos con poca potencialidad didáctica.
- ❖ Virus.
- ❖ Esfuerzo económico

<b>ACTIVIDADES DEL CAPÍTULO II</b>	
<b>Sábado 8 de marzo de 2014</b>	
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>
08H00-09H00	Corrientes pedagógicas contemporáneas y su práctica ❖ Concepto
09H00-10H00	❖ Las repercusiones de las corrientes pedagógicas
10H00-11H30	❖ Círculos de trabajo (sobre las repercusiones de las corrientes pedagógicas)
11H30-12H00	❖ Refrigerio
12H00-13H00	❖ Exposición de resultados sobre los círculos de trabajo
<b>Domingo 9 de marzo de 2014</b>	
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>
08H00-09H00	❖ Las Tics en la pedagogía educativa
09H00-10H00	❖ Ventajas y desventajas de las Tics

10H00-11H30	❖ Círculos de estudio para analizar los temas estudiados		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Foro	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Institucionales: Colegio Técnico Agropecuario Zumbi</li> <li>❖ Humanos: Docentes participantes y facilitador</li> <li>❖ Materiales: Guía de estudio.</li> </ul>
		Responsables	❖ Todos los participantes del curso.
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Formar dos grupos de trabajo.</li> <li>❖ Distribuir temas de trabajo a cada grupo. (primer grupo ventajas de las Tics., segundo grupo desventajas de las Tics)</li> <li>❖ Debate de los grupos de acuerdo a las temáticas asignadas.</li> </ul>
<p><b>Evaluación:</b> El seguimiento y evaluación está a cargo del facilitador del curso el cual considerará la participación individual de los docentes, cuyo objetivo es fortalecer la capacidad de expresión oral, análisis y discusión en los participantes.</p>			

### III CAPÍTULO

#### BUENAS PRÁCTICAS PARA UNA PEDAGOGÍA EFECTIVA

##### Claves para lograr una pedagogía efectiva

Disposición al trabajo riguroso y compromiso profesional.

- ❖ El profesor reflexiona sobre su práctica

- ❖ Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas
- ❖ Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos

#### Altas expectativas sobre sus alumnos

- ❖ El profesor establece un clima de respeto, aceptación y confianza
- ❖ Manifiesta altas expectativas sobre la posibilidad de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos

#### Foco en el aprendizaje

- ❖ Clases exigentes en lo académico
- ❖ Procuran que los estudiantes tengan la oportunidad de aprender todo lo que el currículo define como mínimo

#### Trabajo en equipo

- ❖ No trabajan solos
- ❖ Muestran su trabajo y comparten las buenas ideas con sus colegas
- ❖ Cuando surgen problemas, se apoyan mutuamente con datos, materiales didácticos y sugerencias
- ❖ Evalúan los resultados e identifican cuales son las metodologías más efectivas

#### Nada al azar

- ❖ Planifican bien sus clases, manteniendo un ritmo de trabajo constante
- ❖ No improvisan
- ❖ Logran una buena implementación curricular

#### Estructuración de las clases

- ❖ Los objetivos de aprendizaje son claramente explicados al inicio de cada clase
- ❖ Cada clase se enlaza con las anteriores
- ❖ Se aprovecha muy bien el tiempo, evaluando, supervisando y retroalimentando a los alumnos
- ❖ Al final la clase siempre tiene un cierre en que se refuerza lo importante

#### Variedad de metodología y recursos

- ❖ El profesor domina la didáctica de la disciplina que enseña

- ❖ Conoce estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos
- ❖ Selecciona recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de los alumnos

#### Buen manejo de la diversidad

- ❖ Realizan seguimiento de los avances y problemas de cada alumno
- ❖ Desarrollan estrategias y brindan apoyo especial a los alumnos con ritmos de aprendizaje distinto.

#### Buen manejo de la disciplina

- ❖ Existen normas claras de convivencia en el aula
- ❖ Se establece un ambiente organizado de trabajo

#### Evaluación permanente

- ❖ Evalúan constantemente el logro de los aprendizajes que se han planteado
- ❖ Utilizan estrategias de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña y el marco curricular

### **Una buena organización de la enseñanza**

1. Vinculación al proyecto educativo
2. Amplia cobertura del currículo
  - ❖ Trabajan con el currículo del Ministerio de Educación
3. Jerarquización de objetivos
  - ❖ Se establecen jerarquías curriculares
4. Intencionalidad pedagógica de todas las actividades
5. Adecuada motivación
  - ❖ Al planificar, toman en cuenta los temas que motivan a sus alumnos
6. Incorporación de los valores
7. Diversidad en las metodologías
  - ❖ Estrategias adecuadas a los contenidos y objetivos que se desea lograr
8. Uso intensivo de recursos pedagógicos

- ❖ Se utilizan los recursos que posee el colegio: Guías, videos, materiales de desecho, radio, computador, etc.

#### 9. Uso de la evaluación para mejorar aprendizajes

- ❖ Planificación y evaluación, caminan de la mano
- ❖ La evaluación no es para calificar a los alumnos

### **Con los pies en el aula**

#### Motivando a los estudiantes

- ❖ Los docentes tienen elevadas expectativas respecto a sus alumnos
- ❖ Dan a conocer los objetivos de las clases
- ❖ Explican la importancia de lo aprendido
- ❖ Estimulan a los alumnos a participar en clase
- ❖ Los docentes transmiten entusiasmo con su labor

#### Buen uso del tiempo

- ❖ El tiempo es oro
- ❖ Bajo ausentismo laboral
- ❖ Se aprovechan las clases al máximo

#### Aprendizajes activos

- ❖ Los docentes alternan entre la teoría y la práctica
- ❖ Los alumnos tienen una relación activa con el conocimiento que deben adquirir

#### Retroalimentación permanente a los estudiantes

- ❖ Toda la atención se centra en los estudiantes, el profesor está siempre atento a las dudas, se asegura mediante preguntas que todos hayan aprendido
- ❖ El profesor detecta necesidades de apoyo.
- ❖ Manejo de la diversidad
- ❖ Atención personalizada a los alumnos
- ❖ Metodologías adaptables
- ❖ Aprendizaje entre pares
- ❖ Apoyo de apoderados en el aula
- ❖ Reforzamiento y apoyo en grupo diferencial



### Clima de aula y disciplina

- ❖ Buena estructuración de la hora de clases
- ❖ Normas y límites claros
- ❖ Promoción de valores de buena convivencia
- ❖ Confianza entre profesor y alumno
- ❖ Modelamiento
- ❖ Uso de refuerzos positivos
- ❖ Sanciones reparadoras

### Mejoramiento continuo del trabajo pedagógico

#### Asignación de responsabilidades

- ❖ Asignación de docentes a cursos y niveles
- ❖ Redistribución del trabajo administrativo
- ❖ Anticipación de reemplazos y ausencias

#### Trabajo en equipo

- ❖ Planificación
- ❖ Normas disciplinarias y manejo conductual
- ❖ Articulación de ciclos y niveles
- ❖ Aprendizaje entre pares

#### Perfeccionamiento adecuado a las necesidades de la escuela

- ❖ Perfeccionamiento docente constante y atingente a sus necesidades

<b>ACTIVIDADES DEL CAPÍTULO III</b>	
<b>Sábado 15 de marzo de 2014</b>	
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>
08H00-09H00	Buenas prácticas para una pedagogía efectiva ❖ Claves para lograr una pedagogía efectiva
09H00-10H00	❖ Una buena organización de la enseñanza
10H00-11H30	❖ Círculos de trabajo (sobre las claves para lograr una pedagogía efectiva y una buena organización de la enseñanza)

11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Exposición de resultados sobre los círculos de trabajo		
<b>Domingo 16 de marzo de 2014</b>			
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>		
08H00-09H00	❖ Con los pies en el aula		
09H00-10H00	❖ Mejoramiento continuo del trabajo pedagógico		
10H00-11H30	❖ Círculos de estudio para analizar los temas estudiados		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Socio-Drama	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Institucionales: Colegio Técnico Agropecuario Zumbi</li> <li>❖ Humanos: Docentes participantes y facilitador</li> <li>❖ Materiales: Guía de estudio, vestimenta acorde a la actividad.</li> </ul>
		Responsables	❖ Todos los participantes del curso.
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Formar dos grupos de trabajo.</li> <li>❖ Distribuir temas de trabajo a cada grupo. (Variedad de metodología y recursos, buen manejo de la disciplina, variedad de metodología y recursos)</li> <li>❖ Los grupos establecidos realizaran un socio – drama sobre los temas establecidos.</li> </ul>
<p><b>Evaluación:</b> El seguimiento y evaluación está a cargo del facilitador del curso el cual considerará la participación individual y grupal de los docentes, cuyo objetivo es fomentar la creatividad y la puesta en práctica de clases dinámicas.</p>			

## IV CAPÍTULO

### Modelo Educativo Nacional

La rectoría del sistema reformó el Acuerdo Ministerial No 0390-10 y lo sustituyó por el Acuerdo 020-12, donde se propone impulsar "*Modelo Educativo Nacional*", siguiendo el organigrama podemos visualizar niveles de responsabilidad.

Sin Modelo Educativo Nacional las normas están vacías.



La Dirección Nacional de Currículo le corresponde la propuesta y a partir de allí, sigue hasta la rectoría del sistema, la sistematización del denominado Modelo Educativo Nacional. Urgente tarea que no pasa del planteamiento. Por otro lado sabemos, la XX refundación de la República, la norma constitucional dice: "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada." Estamos seguros que el Modelo Educativo Nacional, se construirá a partir de estas premisas: unidad, interculturalidad, plurinacionalidad, donde el modelo mantenga la caracterización del Estado Constitucional.

### Importancia del Modelo Educativo Nacional

**Las preguntas iniciales, ¿Qué es un Modelo Pedagógico? ¿Cómo será el Modelo Educativo Ecuatoriano?**

Primero la noción, el modelo es una construcción conceptual elaborada por los especialistas para entender las relaciones que describen un fenómeno.

El modelo pedagógico es en consecuencia la representación de las relaciones predominantes en el acto de enseñar. Es una herramienta conceptual para entender la educación.

### ¿Cómo construimos el modelo pedagógico?

Muchos educadores eluden la construcción de un modelo pedagógico porque para hacerlo debemos coincidir en la contestación de las preguntas siguientes:

<b>PREGUNTAS</b>	<b>COMENTARIOS</b>
¿Qué tipo de ser humano se quiere formar?	Esta pregunta es posible contestarla tomando las directrices de la constitución, ley de educación y de los instrumentos curriculares que sobre el perfil del estudiante están consignados. Con esos elementos base emprender la tarea colectiva de responder.
¿Con qué experiencias crece y se desarrolla un ser humano?	El Currículo no es más que la selección de experiencias, privilegiar las prácticas adecuadas al nivel de desarrollo evolutivo.
¿Quién debe impulsar el proceso educativo?	Si debe ser el maestro que debe estar sobre el alumno o viceversa o debe haber un nivel de horizontal o la combinación de estos tres tipos de relación; el uso discrecional de estos tipos de relación.

¿Con qué métodos y técnicas puede alcanzarse mayor eficacia?

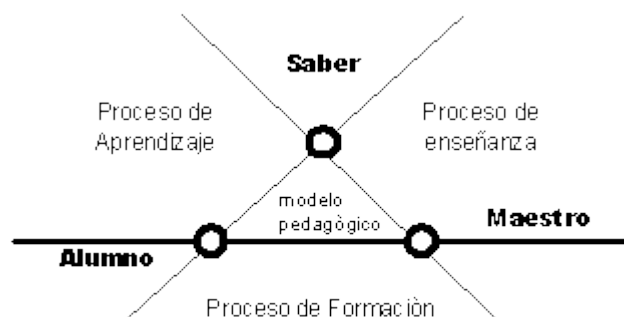
Los métodos y las técnicas adecuadas más eficaces deben ser seleccionados y contruidos e incorporarlos a la práctica educativa.

Muchos países y algunas instituciones privilegian unos aspectos de otros y a partir de ellos logran entusiasmar a los educadores para alcanzar los resultados favorables para el desarrollo económico y social de sus pueblos. Por eso aparecen en el orbe las ideas de: “aprender a pensar”, “aumentar la capacidad de pensar antes que enseñar”, “pensamiento efectivo”, “desarrollar las facultades de pensar, juzga y expresarse”, “solución de problemas”, desarrollo del pensamiento”.

### ¿Qué énfasis debemos poner nosotros a la educación?

Dejamos también establecido que en toda situación didáctica cualquier modelo pedagógico pasa por considerar tres componentes: saber, alumno y maestros. Existe la tendencia actual de poner énfasis en el proceso de formación y en la relación maestro-alumno.

Cuestionémonos: ¿Con énfasis en qué trabajamos nosotros?



En el trabajo de la definición pedagógica de la Red Educativa es clave también para nosotros formular las respuestas a estas preguntas claves:

¿En qué sentido se humaniza un individuo?,

¿Cómo se desarrolla este proceso de humanización?,

¿Con qué experiencias? ,

¿Con qué técnicas y métodos?, y

¿Cómo se regula la interacción maestros-alumnos?"

Como vemos en el recuadro este elemento será una Guía Orientadora capaz de crear un lenguaje común para actuar dentro de la libertad posible que permita el modelo pedagógico ecuatoriano, desatar la creatividad, alcanzar los estándares necesario que permitan el desarrollo de la educación y del país, misión permanente de los educadores.

Entender la educación desde un modelo educativo ecuatoriano, es más comprometedor que desde un largo listado de prescripciones que de paso siempre la hemos tenido.

### **Reflexiones sobre Modelos Educativos.**

Es bien sabido que cada educador incluye en su práctica un modelo educativo, concebido consciente o inconscientemente, dada la naturaleza de los centros educativos, o los sistemas, donde se trabaja interdisciplinariamente y sobre todo en equipo debemos acercarnos a la idea para la elaboración de modelos educativos comunes a todos los educadores y mejor si lo impone un estamento del Estado, abriendo la posibilidad del debate y consenso educativo y pedagógico.

### ***¿Qué es un modelo educativo?***

Son las relaciones previstas dentro del proceso educativo, es referente *teórico* capaz de entender las potencialidades y limitaciones del sistema educativo; considera y ubica los recursos como las relaciones educador - estudiante, evaluación y demás componentes inherentes al proceso formativo.

La interrelación cíclica de la enseñanza - aprendizaje, educando y educador siguen el mismo proceso, donde: "*Aprender a aprender* la genera, y *enseñar a enseñar* la multiplica."

El Estudiante es el centro de la educación, donde el docente sistemáticamente trabaja con el Diseño Curricular, Desarrollo Didáctico y la Evaluación, la practica pasa por la Gestión Curricular, se vale de los ejes temáticos donde las Competencias genéricas y específicas alimentan al Diseño Curricular, actuando en un Ciclo Sistémico.

"Los modelos educativos son visiones sintéticas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudios; en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudios."

## Conclusiones

Los educadores necesitan documentación necesaria, actualizadas, que desde la denominada rectoría de la educación difundan, sobre el Modelo Educativo Nacional, para ubicar con certeza hacia dónde va la educación actual, dentro del ciclo de la Revolución Ciudadana, sólo un camino original -evitando cambios de nombres al mismo proceso- plasmado con el esfuerzo de los docentes transformará la educación.

ACTIVIDADES DEL CAPÍTULO IV			
Sábado 22 de marzo de 2014			
Hora	Contenidos		
08H00-09H00	Modelo educativo nacional ❖ Concepto		
09H00-10H00	❖ Importancia del modelo educativo nacional		
10H00-11H30	❖ Como construir el modelo pedagógico		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Círculos de trabajo para tratar los temas antes estudiados y exposición de los mismos.		
Domingo 23 de marzo de 2014			
Hora	Contenidos		
08H00-09H00	❖ ¿Qué énfasis debemos poner nosotros a la educación?		
09H00-10H00	❖ Reflexiones sobre modelos educativos		
10H00-11H30	❖ ¿Qué es un modelo educativo? ❖ Conclusiones		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Autoevaluación (dinámica del pescado)	Recursos	❖ Institucionales: Colegio Técnico Agropecuario Zumbi ❖ Humanos: Docentes participantes y facilitador ❖ Materiales: Guía de estudio, caja de cartón, cartulina cortadas en forma de pescado y nylon de pescar.

		Responsables	❖ Todos los participantes del curso.
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Colocar papeles en forma de pescado dentro de una caja de cartón con preguntas relacionadas al tema de estudio.</li> <li>❖ Los participantes del curso sacaran los papeles en forma de pescado y darán respuesta a la pregunta escrita en el mismo.</li> </ul>
<p><b>Evaluación:</b> El seguimiento y evaluación está a cargo del facilitador del curso el cual considerará la participación individual y grupal de los docentes, cuyo objetivo es fomentar el desenvolvimiento intelectual del educador y proporcionar elementos para un conocimiento de las destrezas del pensamiento.</p>			

## V CAPÍTULO

### INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN

La educación es un proceso de socialización y endoculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social. La función de la educación es ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la cultura que se le imparte. La educación abarca muchos ámbitos; como la educación formal, informal y no formal.

Pero el término educación se refiere sobre todo a la influencia ordenada ejercida sobre una persona para formarla y desarrollarla a varios niveles complementarios; en la mayoría de las culturas es la acción ejercida por la generación adulta sobre la joven para transmitir y conservar su existencia colectiva. Es un ingrediente fundamental en la vida del ser humano



y la sociedad y se remonta a los orígenes mismos del ser humano. La educación es lo que transmite la cultura, permitiendo su evolución.

Aquí es donde el docente tiene que estar preparado para que sus alumnos alcancen los objetivos a que debe tender la educación actual:

Plantearse la educación como un logro de normas y pautas de conducta mediante las cuales la persona puede buscar y encontrar soluciones creativas y responsables a los conflictos de valores que existen siempre en lo privado y en lo público.

Saber dialogar en serio. Aprender a utilizar la ética discursiva y comunicativa que promueve la autonomía humana, para aprender a opinar, a darse sus propias leyes, a promulgarlas o rechazarlas, aceptarlas o abolirlas, es decir, a prepararse para vivir en democracia. El alumno de hoy tendrá que ejercitar en situaciones reales estas actividades que van a ser una necesidad en su futuro como ciudadano, como miembro de una institución o una sociedad, como trabajador, empleado o empleador.

Desarrollar una ética civil que apuesta al respeto por los derechos humanos, por la libertad, la igualdad y la solidaridad, y rechaza la intolerancia o la tolerancia pasiva. Afianzar actitudes críticas y reflexivas, selectivas en el sentido de que permiten analizar distintos puntos de vista y cotejar información, importantísimo para lograr descartar lo que no tiene fundamentos serios, y rescatar lo realmente valioso.

Propiciar una ética social preparando al alumno para actuar en instituciones, asociaciones, movimientos ecologistas, humanistas, asociaciones en defensa del consumidor, las cooperativas.

Trabajar la imaginación y la creatividad como forma de abrirse a respuestas nuevas ante hechos inéditos a los que nos desafía la realidad. Prepararse para una vida sana del ser humano como totalidad (cuerpo- mente espíritu) con auto posesión de cuerpo y mente por parte del sujeto lo que evitará toda forma de violencia (La imposibilidad de controlarse a sí mismo es enfermedad).

Propender a una autoestima que ayude a la persona a ilusionarse con los propios proyectos y evitar así estados de frustración de los adolescentes (que pueden llevar a caer en las problemáticas actuales: drogadicción, actitudes de violencia desenfrenada, entre otros).

Educar para la satisfacción sensible del placer y la felicidad. Preparar talentos para la investigación y el desarrollo, más que para las actividades rutinarias que las máquinas pueden realizar. Hoy es necesario detectar problemas, más que solucionarlos. Detectar es prevenir, es anticiparse. Preparar para “servicios no previstos” y para los cambios que se sucedieren.

Preparar para el arte en todas sus formas desarrollando la expresión del talento humano. Preparar para manejar con discernimiento y saber acceder a las nuevas formas de comunicación e información.

La cualificación y el mejoramiento profesional de los docentes, debe incidir significativamente en el mejoramiento de la calidad de la educación. En este sentido, se entiende la formación docente como un conjunto de procesos y estrategias orientados al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño docente, como profesional de la educación.

El docente debe tener la capacidad de preparar el espacio, los recursos, las actividades distribuyendo el tiempo, creando un ambiente afectuoso donde estén los estímulos necesarios para sus aprendizajes considerando la evaluación como un proceso de inicio, desarrollo y termino. Es importante que el profesor reflexione diariamente sobre la labor que está ejerciendo en el aula y fuera de ella, siendo un crítico constructivo dispuesto al cambio. Si hablamos de las metodologías que debe ocupar el docente en el aula, estas deben ser de carácter significativo acorde a la realidad social y cultural de los alumnos.

El docente como toda persona inmersa en una sociedad determinada y en un determinado tiempo debe ir asimilando los cambios, ampliando sus conocimientos de acuerdo con descubrimientos y avances, actualizando sus procedimientos de aplicación y manteniendo una actitud de guía – especialmente en valores y capacidades de discernimiento- frente al alumno.

Para concluir nosotros los docentes debemos reflexionar sobre nuestra labor pues diariamente nos vemos enfrentados a manejar distintas maneras de pensar, nuestra herramienta de trabajo más importante es la persona, conocer las bases teóricas que sustentan a la psicología de hoy es fundamental porque nos sirve para conocer los distintos comportamientos del ser humano y así poder crear estrategias para manejar todos estos comportamientos formando un ser competente y capaz de tolerar al otro.

## **Relación entre docentes y padres de familia**

Generalmente la relación entre docentes y padres de familia se limita a la entrega de boletas de calificaciones, organización de algún evento social e informes de la mala conducta de los niños o del bajo aprovechamiento escolar. Son pocas las ocasiones en las que estos espacios tienen como finalidad analizar algunos aspectos como: la convivencia familiar, la comunicación, la relación afectiva entre padres e hijos, la orientación para que apoyen el trabajo escolar en casa, etcétera.

Es necesario que juntos, maestros y padres de familia encuentren mejores formas de trato hacia los niños. Para ello se requiere que planeen esta coordinación; es decir, formulen estrategias y condiciones para lograrlo.

Muchas veces los padres requieren mayor información acerca del desarrollo de sus hijos y de cómo tratarlos. El maestro puede promover reuniones en donde algunos especialistas hablen sobre las características del niño y los padres externen sus dudas y construyan alternativas de solución para mejorar su relación con ellos.

Si en lugar donde está ubicada la escuela no hubiera personal especializado, organice entonces sesiones de intercambio de experiencias en donde se comenten algunos problemas y la forma en que se han resuelto.

### **¿Por qué es importante abordar el tema acerca de la comunicación familiar?**

Porque frecuentemente existe entre los padres de familia un conocimiento muy superficial acerca de los gustos, intereses y aficiones de sus hijos. Por medio de la comunicación se consiguen mejores elementos e información para responder a las necesidades, metas y anhelos de cada uno de los miembros de la familia. Las conversaciones en donde todos intervengan y no se juzgue ni ridiculice a nadie, los juegos y actividades como sembrar árboles, narrar o leer cuentos o leyendas, etcétera, sirven para lograr lo anterior.

### **¿Cómo orientar a los padres de familia para que sus hijos adquieran mayor confianza en sí mismos?**

Para la adquisición de este propósito se sugiere:

- ❖ Hacer hincapié en que el desarrollo es un proceso lento y paulatino con avances, retrocesos y habilidades que se van formando día con día a partir del dominio y concientización de los recursos.

- ❖ Estimular a los niños en cada uno de sus esfuerzos por pequeños que sean, así tendrán experiencias de éxito que los harán más seguros de sí mismos.
- ❖ Fomentar su autoestima confiando en ellos, en sus talentos y cualidades. Animarlos y respetarlos para que aprendan a confiar en sí mismos, ya que en la aprobación o desaprobación de los adultos significativos (padres y maestros), los niños definen quiénes son y cuánto valen.

Enfatizar la importancia del sentido de pertenencia al grupo familiar, haciéndolos sentir amados y aceptados de manera incondicional dentro de la familia.

Procurar que no se sientan comparados, ni empujados a imitar a otros niños.

Enseñar a asumir riesgos. Esto se logra cuando están seguros de no ser castigados si cometen algún error, motivarlos a hacer aquello para lo cual ya tienen capacidad e invitarlos a tomar sus propias decisiones.

Ayudar a los niños a fijarse metas y trabajar para conseguirlas.

Crear un ambiente propicio para preguntar. La curiosidad es una característica natural y responde al interés por el mundo que los rodea.

Las sugerencias arriba señaladas permitirán a los padres darse cuenta de que los niños aprenden de ellos el gozo por la vida, la confianza en la capacidad de controlar el entorno personal y la esperanza en el futuro, por eso deben convivir y disfrutar juntos diferentes actividades recreativas.

### **¿Cómo lograr una mejor participación de los padres en relación con el aprovechamiento de sus hijos en la escuela?**

Es conveniente realizar una junta inicial con los padres de familia para darles a conocer cuáles son las asignaturas que se van a impartir y los propósitos que sus hijos deben alcanzar en cada una de ellas. Concientizarlos de que el programa se irá desarrollando de acuerdo con las características y el ritmo de aprendizaje que el grupo presente y en particular cada uno de sus hijos. Si los padres están enterados acerca de los contenidos que se van a tratar durante el año, podrán brindar una ayuda más eficiente y proporcionarán los apoyos y recursos necesarios.

Es necesario que el maestro informe constantemente a los padres sobre los avances y dificultades de sus hijos en cuanto a su rendimiento académico y no sólo los llame para darles resultados finales. Es importante que reconozcan el esfuerzo de los niños y en el caso que su aprovechamiento escolar fuera bajo, hacerles ver que estas fallas en el aprendizaje son punto de partida para reiniciar el proceso y no la oportunidad para la aplicación de medidas represivas, ya que éstas traen como consecuencia en los niños una baja autoestima que los lleva a sentirse poco inteligentes, torpes y temerosos de cometer errores.

Los maestros de grupo pueden trabajar un aspecto o problema que detecten en sus aulas: la curiosidad sexual de los niños, el atraso escolar y cómo superarlo en casa, la influencia de algunos problemas familiares (divorcio, maltrato, etcétera) en la vida académica y personal del niño.

Los maestros comentarán e investigarán en estas reuniones, diversos aspectos de un problema; pondrán en común sus conocimientos y experiencias, ofrecerán alternativas de solución y planearán la manera en que se trabajarán estos temas con los padres. De tal modo que sean ellos quienes obtengan sus propias conclusiones.

El trabajo así organizado evitará que se den a los padres ideas desvinculadas, regaños e informaciones poco útiles.

Por ejemplo; si el alumno presenta algún atraso en su aprendizaje el maestro procurará que padres e hijos lean con frecuencia en el hogar, les sugerirá que sean textos pequeños (cuentos breves, párrafos, etc.), una vez leído el título, imaginen de qué se va a tratar, que se hagan preguntas como: ¿Qué piensas que va a suceder? ¿En qué crees que termine? ¿Qué otro título le pondrías? ¿Qué fue lo que más te gustó? Etcétera.

Esta actividad debe realizarse diariamente hasta llegar a la comprensión de lecturas más complejas y extensas.

También conviene elaborar redacciones acerca de lo que se leyó. Estos mensajes por muy pequeños que sean, son muy útiles en la ejercitación de la escritura.

Las actividades que realiza el niño cotidianamente, se pueden relacionar con la resolución de problemas, este es el caso de las compras que se hacen para el hogar. En éstas, anticiparán costos y llevarán a cabo las operaciones aritméticas necesarias.

Llevar a los niños al cine, a la biblioteca, al teatro, al museo, etc., servirá para dialogar con ellos, intercambiar opiniones, cuestionarlos acerca de lo observado y contestar las dudas que plantean.

Todas estas sugerencias son actividades que los padres pueden realizar con sus hijos y serán un auxilio muy importante en la prevención y superación de algunas dificultades escolares.

Por medio de estos lazos de colaboración se logrará que los padres se responsabilicen de la formación y educación de sus hijos: la escuela y los maestros les proporcionarán los medios para lograrlo.

### **La coordinación educativa con los padres de familia.**

¿Quiénes son los primeros y más radicales formadores o deformadores de los niños?. El proceso educativo en el que se encuentra inmerso un niño o un adolescente cuenta con varios agentes educativos: padres, profesores, entrenadores, ministros de culto, medios de comunicación, etc.; pero entre todos ellos, los padres son los principales por derecho y deber, los primeros cronológicamente, los permanentes a través del tiempo, los íntimamente ligados a los chicos por lazos biológicos y axiológicos.

Son los padres, por lo tanto, los educadores naturales y de mayor trascendencia; los primeros, los principales, los de mayor peso.

La educación básica en sus distintos niveles inicial, preescolar, primaria y secundaria, se propone como finalidad última "La formación integral del educando", pero esta meta es una utopía si se descuida o deja de lado la coordinación de la acción educativa con las familias de los alumnos.

Educación integral implica educación en todos los valores, formación de todas las áreas de la personalidad, actualización de todas las potencialidades del ser. Y esto es posible solo cuando se integran y coordinan los distintos agentes educativos, especialmente aquellos dos que comparten la misma finalidad: los padres y los profesores. A cada uno corresponde la responsabilidad específica de formar en ciertos valores y compartir la responsabilidad de la formación integral.

Cuando esta coordinación no se da, sobreviene la caída de autoridad de una o ambas partes, el bajo rendimiento de los educandos, la contraposición o choque entre ambas fuerzas, la pérdida de seguridad en el niño; finalmente la ineficiencia en el proceso educativo.

La educación es un proceso integrante, compuesto por un conjunto de acciones que confieren a ella el carácter de agente; hablar de educación integral es referirnos al proceso que integra todos los actos de perfeccionamiento humano.

¿Qué elementos intervienen en el proceso educativo? Básicamente son tres:

- ❖ El educando (niño, adolescente, joven), en sus dimensiones biológica, psicológica y social.
- ❖ Los agentes educativos, padres y profesores, quienes deberán hacer su función educativa y ser ejemplo de aquello en lo cual desean educar.
- ❖ El contenido de la educación, compuesto por todos los valores que integran la cultura, y de los cuales los padres son particularmente responsables de algunos (valores afectivos, morales, religiosos) y los profesores son particularmente responsables de otros (valores intelectuales, sociales, estéticos, físico – motores)

Entre padres y profesores debe generarse un diálogo constante, iluminado y animado por la finalidad última compartida y orientada al servicio del educando, cada uno en su ámbito de acción y ambos en coordinación y apoyo mutuo.

Toca a la escuela tomar la iniciativa de la coordinación con la familia, por ser los profesores los “educadores profesionales” ellos son quienes cuentan con los conocimientos y recursos técnicos para establecer la vinculación adecuada por medio de programas sistemáticos de orientación educativa a padres de familia, así como por medio de la organización de “consejos de participación” de la comunidad, y del impulso de las “asociaciones de padres de familia”, con un enfoque de servicio educativo y no únicamente de apoyo material a la escuela.

La calidad de la educación no se resuelve únicamente en la escuela, sino en toda la sociedad, como responsabilidad compartida, como tareas de todo el país, empezando por la familia.

Lo que se siembre en la educación de padres a través de la escuela, se cosechará en la formación integral de los alumnos.

La capacitación del magisterio para la orientación educativa a padres de familia y la sistematización de este servicio como parte permanente de la vida escolar, es factor fundamental de la inversión educativa en la escuela.

<b>ACTIVIDADES DEL CAPÍTULO V</b>			
<b>Sábado 29 de marzo de 2014</b>			
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>		
08H00-09H00	Influencia de la formación docente en la educación ❖ Relación entre docente y padres de familia		
09H00-10H00	❖ ¿Por qué es importante abordar el tema acerca de la comunicación familiar?		
10H00-11H30	❖ ¿Cómo orientar a los padres de familia para que sus hijos adquieran mayor confianza en sí mismos?		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Círculos de trabajo para tratar los temas antes estudiados y exposición de los mismos.		
<b>Domingo 30 de marzo de 2014</b>			
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>		
08H00-09H00	❖ ¿Cómo lograr una mejor participación de los padres en relación con el aprovechamiento de sus hijos en la escuela?		
09H00-10H00	❖ La coordinación educativa con los padres de familia		
10H00-11H30	❖ Círculos de estudio para analizar temas estudiados		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Socio-Drama	Recursos	❖ Institucionales: Colegio Técnico Agropecuario Zumbi ❖ Humanos: Docentes participantes y facilitador ❖ Materiales: Guía de estudio, vestimenta acorde a la actividad.
		Responsables	❖ Todos los participantes del curso.



		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Formar dos grupos de trabajo.</li> <li>❖ Distribuir temas de trabajo a cada grupo. (grupo uno padres de familia responsables y grupo dos padres de familia irresponsables)</li> <li>❖ Los grupos establecidos realizaran un socio – drama sobre los temas establecidos.</li> </ul>
<p><b>Evaluación:</b> El seguimiento y evaluación está a cargo del facilitador del curso el cual considerará la participación individual y grupal de los docentes, cuyo objetivo es fomentar la creatividad , las buenas relaciones entre docentes y padres de familia.</p>			

## VI CAPITULO

### MODELOS PEDAGÓGICOS

#### Concepto

Un modelo es una imagen o representación del conjunto de relaciones que difieren un fenómeno con miras de su mejor entendimiento. De igual forma se puede definir modelo pedagógico como la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar, lo cual afina la concepción de hombre y de sociedad a partir de sus diferentes dimensiones (psicológicos, sociológicos y antropológicos) que ayudan a direccionar y dar respuestas a: ¿para qué? el ¿cuándo? y el ¿con que?

Según Zubiria. M, (2004) El modelo pedagógico en la actualidad, más que un <<actuar sobre>> supone una enseñabilidad que significa ante todo un <<entenderse con>> (interestructuración), donde la interacción pedagógica de un YO del maestro con un TÚ del alumno se funda en la acción cooperativa (comunicativa) constructiva del saber y la cultura, para constituirse en un NOSOTROS renovador y humanista, conducente al autodespliegue de las capacidades de las personas en su educabilidad. En esta perspectiva el modelo

pedagógico es también de autoestructuración, donde el protagonismo central del quehacer pedagógico se desplaza de la enseñanza y el docente al aprendizaje y el alumno.

### **Modelo Constructivista**

Según Villarroel, C. (2007) “El término constructivismo se utiliza fundamentalmente para hacer referencia a los intentos de integración de un conjunto de enfoques, concepciones, interpretaciones y prácticas que tienen en común la importancia de la actividad constructiva del estudiante en el proceso de aprendizaje”

La concepción constructivista se organiza en torno a las siguientes ideas:

- ❖ El alumno es el responsable último de su propio proceso aprendizaje.
- ❖ El alumno construye el conocimiento por sí mismo y nadie puede sustituirle en esta tarea.
- ❖ El alumno relaciona la información nueva con los conocimientos previos, lo cual es esencial para la construcción del conocimiento.
- ❖ Los conocimientos adquiridos en un área se ven potenciados cuando se establecen relaciones con otras áreas.
- ❖ El alumnado da un significado a las informaciones que recibe.
- ❖ Se necesita un apoyo (profesor, compañeros, padres, etc.) para establecer el aprendizaje del alumno, intentando al mismo tiempo que la construcción del alumno se aproxime a lo que se considera como conocimiento verdadero.

Es un marco explicativo que partiendo de la consideración social y socializadora de la educación, integra aportaciones diversas cuyo denominador común lo constituye en hecho que el conocimiento se construye. La escuela promueve el desarrollo en la medida en que promueve la actividad mental constructiva del estudiante, entendiendo que es una persona única, irrepetible, pero perteneciente a un contexto y un grupo social determinado que influyen en él.

La educación es motor para el desarrollo globalmente entendido, lo que hace incluir necesariamente las capacidades de equilibrio personal, de pertenencia a una sociedad, las relaciones interpersonales y el desarrollo motriz. Por lo tanto se puede aseverar que es fruto de una construcción personal en la que interviene la familia, la comunidad, el contexto y no solamente el sujeto que aprende, o lo que enseña la escuela.

En este modelo los docentes debemos tener presente estas preguntas:

1- ¿qué tipo de sujeto quiero formar?

2- ¿qué tipo de escuela se requiere?

3- ¿para qué sociedad?

Al reflexionar por el tipo de sujeto que vamos a formar nos topamos con el ser humano:

El ser humano tiene tres elementos que se interconectan, que se influyen recíprocamente son: una esencia, una tendencia y una estructura de funcionamiento. Al reconocer estos tres elementos se desarrolla la clase como un evento social que debe permitir el dialogo entre Estudiante – Maestro y entre Estudiante – Estudiante.

### **Aplicación del constructivismo**

En el modelo constructivista, la experiencia facilita el aprendizaje a medida en que se relacione con el pensamiento. Este modelo parte de la psicología genética; en donde se estudia el desarrollo evolutivo del niño que será punto clave para el desarrollo del pensamiento y la creatividad. Dentro de este modelo hay tres autores importantes.

El primero es Jean Piaget, quien a través de sus estudios sobre la genética, argumenta que la relación que se tiene con el mundo, esta mediatizada por las representaciones mentales y que de el tengamos, que estas están organizadas en forma de estructuras jerarquizadas que varían significativamente en el proceso evolutivo del individuo; así mismo, Piaget agrega “que el desarrollo mental del niño es una construcción continua” y señala una serie de estudios o periodos de desarrollo: estadio de los primeros hábitos motores, estadio de la inteligencia sensorio motriz , estadio de la inteligencia intuitiva, estadio de las operaciones intelectuales concretas y el estadio de las operaciones intelectuales abstractas.

Piaget, también menciona la existencia de una capacidad básica y fundamental, a partir de la cual se generan ciertos procesos superiores del desarrollo humano que denomina función simbólica, para Piaget “leer, escribir, escuchar y hablar de manera comprensiva constituye entonces procesos generados por la función simbólica, los actos de lectura, de la escritura, de la escucha y del habla son actos genuinos de construcción de significados”.

El juego también forma parte fundamental para Piaget; a partir del juego, el niño construye significantes individuales adaptado a sus deseos; con la imitación y con el lenguaje, sucede lo contrario, el niño se enfrenta a modelos ya existentes por lo cual la creatividad estaría en las actividades lúdicas recreativas y no en la adquisición de las normas regidas del lenguaje oral y escrito.

Siguiendo con los autores, tenemos a David Ausbel, quien es uno de los creadores del aprendizaje significativo. Este modelo, habla acerca de los nuevos conocimientos que se vinculan de manera clara y estable con los conocimientos previos de los cuales dispone el individuo, es decir que el mismo estudiante relaciona los conceptos nuevos que adquiere a través del docente y los conceptos que ellos poseían.

Por lo cual, si se desea cambiar la educación actual es indispensable que exista un modelo de aprendizaje centrado en el descubrimiento por parte del estudiante, ayudado por las nuevas tecnologías emergentes, debido a que “el aprendizaje es mayor cuando los estudiantes participan en la construcción de un producto significativo”.

De acuerdo con Ausbel, Novak y Hanesion, la esencia del aprendizaje significativo, reside en un principio muy sencillo, a saber que las ideas expresadas sean mostradas de modo arbitrario pero si sustancialmente, es decir, no al pie de la letra con lo que el estudiante ya sabe. Este aprendizaje se fundamenta en el proceso de pensamiento clave de la comprensión.

Por lo cual, el objetivo de enseñar, es que el estudiante se apropie del conocimiento de forma integral, dejando que el individuo actúe de manera autónoma y con más libertad de pensamiento, para llegar a alcanzar un conocimiento generador, que no se acumula sino que actúa, enriqueciendo la vida de las personas y ayudándolas a aprender del mundo y a desenvolverse en él.

Vigotsky es otro autor que defiende el aprendizaje significativo, él sostiene que es el niño quien reconstruye su conocimiento y la escuela tendrá como objetivo desarrollar las capacidades de los individuos, en un proceso donde el lenguaje es el mediador; donde sus acciones pueden iniciarla con una persona adulta, pero que luego con esta interrelación el individuo aprenderá a desarrollarse de manera autónoma y voluntaria.

también toma en cuenta Vigotsky, el pensamiento verbal, con este se adquiere un instrumento o herramienta que le permite al ser humano acceder y tener una relación distinta con la realidad, esta forma de pensamiento, a su vez se amplifica cada vez que las comunidades inventan nuevos sistemas de comunicación que interiorizan y dan origen a formas más avanzadas de pensamiento lingüístico y así sucesivamente; convirtiéndose en un proceso interminable de permanente construcción, donde los diferentes lenguajes son cada vez mejores. Lo mismo sucede con las diferentes formas de pensar y construir; quizás el lenguaje es la mejor herramienta -algunos dicen que quizás el computador también lo

sea- para construir conocimiento; no se puede olvidar que el ser humano tiene una gran capacidad para crear lenguajes, instrumentos, aparatos tecnológicos, entre ellos computadores que ayuden a la interacción con la naturaleza y la sociedad, lo que permite construir nuevas formas de relación y de conocimiento. Entonces podemos decir que es decisivo el papel que cumple la informática y el computador en el desarrollo del individuo y en el aprendizaje significativo.

Una de las características del aprendizaje significativo es que se requiere de confirmación y retroalimentación cognoscitiva, que permite corregir errores y ajustar desviaciones mediante el debate y la discusión con pares y profesores, pero sobre todo ensayando y probando. A la vez se trata de confrontar y hacer viable la conjetura del estudiante, no desde afuera, sino desde la iniciativa racional que sustenta con el estímulo y la ayuda del profesor y del grupo. Por esto, es necesario que la escuela prepare a los estudiantes a enfrentarse a la realidad en que viven, a enseñarle a pensar, a actuar y no dejar que se les impongan lo piensan, hablen, escriban o creen los otros sin asumir una actitud crítica, como anteriormente lo hacían de acuerdo a la concepción tradicionalista.

Como reconoce el constructivismo, todo conocimiento humano es procesado y construido activamente por el sujeto ya que el verdadero aprendizaje es una edificación de cada individuo que logra modificar su estructura mental y alcanzar un mayor nivel de diversidad, complejidad y de integración, es decir, el verdadero aprendizaje es aquel que contribuye al desarrollo de la persona; en suma, la enseñanza constructivista, considera que el aprendizaje humano es siempre una construcción interior cuyo propósito es precisamente facilitar y potenciar al máximo ese procesamiento interior del alumno con miras a su desarrollo.

Del mismo modo, desde la formación de formadores, el constructivismo trata de formar profesionales que respondan ante un entorno de cambio permanente en el campo educativo; por lo cual intenta ayudar al docente en la aceptación de que debe proponerse un campo de investigación y acción que integre y comprometa su medio, de tal forma que logre que se generen ambientes propicios para el aprendizaje; acabando con los esquemas autoritarios, dogmáticos y resistentes al cambio, haciendo uso de medios masivos interactivos y fomentando el desarrollo de habilidades que contribuyan al alcance del conocimiento integral.

## **Escuela activa**

La escuela activa es la escuela de la acción. Por eso es activa. La acción es vida. Es pues la vida el insumo por excelencia que sustenta nuestro trabajo educativo. Así lo enunciamos a partir de nuestra certidumbre de que, respecto del aprendizaje informativo, no lo hay más completo que aquél en el que el alumno es sujeto activo, y respecto de lo formativo el propio alumno vive y actúa conforme a valores universales irrenunciables, de cuya operancia y permanencia él mismo es depositario y guardián.

Afirmamos pues que la escuela activa aspira a una educación integradora de todas las facultades humanas, en la que la vida del educando es tanto el instrumento que educa como el objetivo educativo.

Entre otro concepto la escuela activa es una organización docente que recurre a la acción empleando métodos didácticos en los que se huye de la pasividad del alumno como mero receptor de conocimientos. La escuela activa supone la participación de los alumnos de una forma dinámica en su mismo proceso educativo.

La escuela activa surge como una fuerte reacción frente a los viejos sistemas educativos vigentes en el siglo XIX, calificados de pasivos o receptivos, acusados de conceder la primacía a los móviles extrínsecos, la coacción, la obediencia y la disciplina exterior. Frente a estas características, la escuela activa sostiene que la actividad educativa ha de responder a los principios y postulados de necesidad, deseo, disciplina interior, espontaneidad, libertad, y en cuanto a los principios que hacen referencia a realidades privan los de expresión, producción, invención, movimiento y trabajo. Las conclusiones aprobadas en la Asamblea de Stuttgart por la Deutsche Lehrerverein referentes a la educación activa que había de ser adoptada en la escuela pública alemana, definían así la escuela activa: «Escuela activa es una designación sintética de los esfuerzos dirigidos a educar de un modo metódico para la creación espontánea y para la solución de los problemas sociales. El método de la escuela activa ha de ser la investigación espontánea de la verdad y la iniciación en el trabajo, la preparación para una auto ocupación intensa, el despertar del sentido del trabajo, fortalecido todo con una obra de colaboración entre los alumnos y entre éstos y el maestro».

## **Precedentes.**

La escuela activa supone la recogida de una serie de recursos didácticos ya vislumbrados por algunos pedagogos anteriores (Vives, Locke, Rousseau, etc.) y que a finales del siglo XIX y primera década del xx se vieron reforzados y fundamentados gracias a la Psicología Experimental.

La escuela activa supone la recogida y superación de diversas corrientes, fruto de los últimos descubrimientos pedagógicos, en especial del naturalismo (v.) rusoniano que aporta la idea de autodesarrollo. Influye también el acento intelectualista de la escuela herbartiana (v. HERBART, J. F.), la concepción naturalista de la educación y los principios de Pestalozzi (v.) de que la conciencia humana es actividad y creación.

La primera contribución en el tiempo la constituyen diversas instituciones de carácter educativo y que no son unitarias en cuanto a su corriente de pensamiento, siendo su orientación heterogénea y respondiendo cada una de ellas a las ideas y formación de sus iniciadores. Entre ellas encontramos la «Escuela de Yasnaia Poliana» fundada en 1859 por León Tolstoi (v.) en Rusia; en Inglaterra el «Instituto de Abbotsholme», fundado en 1889 por Cecil Reddie; la «École des Roches», creada en 1899 en Francia por Edmond Demolins; los «Landerziehungsheim» (Hogares de educación en el campo) fundados en Alemania en 1898 por Hermann Lietz y las «Escuelas del Ave María» fundadas en Granada por D. Andrés Manjón (v.) en 1889.

Las diferentes orientaciones que presenta este movimiento de escuela activa nos permite clasificarla en tres corrientes: una primera corriente «mística» que se fija el valor absoluto de la infancia, una segunda, «filosófica», que intenta la justificación racional de este valor absoluto de la infancia y, por último, una tercera corriente con preocupación «científica» que suministra a la tarea educativa el fruto de sus investigaciones. Dentro de la corriente mística destacan Tolstoi, Ellen Key, etc. En la dirección filosófica se encuentran Dewey (v.) y Kerschensteiner (v.). Y, por último, en la orientación científica destacan Decroly (v.) y Claparède.

Dewey es el principal teorizador de esta nueva educación en su doble vertiente de pedagogo de la acción y pedagogo de la experiencia. Como pedagogo de la acción, para Dewey solamente la acción manual e intelectual promueve la experiencia y «la educación no es otra cosa que una reconstrucción continúa de experiencias». La esencia de su método reside en favorecer la manifestación espontánea de estímulos, orientaciones e intereses que

permitirá el paso de la actividad al aprendizaje. De aquí deduce que la actividad-trabajo puede constituir el instrumento más adecuado para cualquier aprendizaje científico. Como pedagogo de la experiencia, es ésta la que únicamente nos hace conocer el verdadero sentido de la realidad. Su método experimental consta de los siguientes pasos: observación de los hechos de experiencia, planteamiento de un problema mediante una formulación y un razonamiento y verificación experimental, que convierte la educación en un aprendizaje por la acción y el experimento.

Kerschensteiner aporta una valiosa contribución a la escuela activa por medio de su realización práctica de «la escuela de trabajo», en la que presenta como método educativo el trabajo colectivo, trabajo que por una parte enlaza, en la medida de lo posible, con las disposiciones individuales de sus alumnos y que, por otra, concede un gran valor a la creatividad y al desarrollo del libre espíritu.

Para Decroly el acto educativo parte de las necesidades infantiles. La observación es el punto de partida de todas las actividades y base de todos los ejercicios.

Para Claparède la escuela activa se convierte en funcional. Partiendo de una necesidad hay que procurar que esta necesidad produzca en el educando interés y deseo. En un segundo paso hay que producir una reacción conveniente para satisfacerla. Por último esta reacción provocará la adquisición de conocimientos determinados para controlarla, dirigirla y llevarla a su fin.

Sin embargo, si la escuela activa ha sido fecunda en el plano teórico, donde su aportación ha sido más valiosa es en el campo de la metodología didáctica. Hay abundancia de métodos y de orientaciones didácticas y educativas. Citemos como más representativas la «Casa dei bambini», fundada por M. Montessori (v.), el «Plan Dalton», ideado por Helen Parkhurst (v.), los «centros de interés» de Decroly, las «Escuelas de Winnetka», organizadas por C. Washburne (v.), etc.

La escuela activa arranca de una fundamentación biológica y naturalista: lo que nos interesa, lo que más puede tener alguna consecuencia para la vida, atrae preferentemente nuestra actividad. Es la «ley de necesidad o de interés» expresada por Dewey: «La actividad está siempre suscitada por una necesidad»; necesidad de saber, de buscar, de mirar, de trabajar. La escuela activa tiene en cuenta las necesidades de los educandos o las suscita cuando convenga provocando las reacciones adecuadas para satisfacerlas. Esto exige



conocimientos adecuados para regular estas reacciones y dirigirlas al fin propuesto. El saber se halla así al servicio de la acción.

En la escuela activa el acto didáctico consiste en poner en marcha las energías interiores del educando, el aprendizaje se realiza por la acción y la experiencia. Se valora la espontaneidad y el interés, el arte creador (libertad de expresión en el dibujo y en todas las manifestaciones escolares: lenguaje, ritmo, movimiento) a través de las cuales el escolar puede evidenciar al exterior su intimidad.

## **PEDAGOGÍA DE LA TERNURA**

### **¿Cómo definir la ternura?**

Ternura es una expresión bastante trajinada en la vida corriente social, familiar y laboral y muy poco, hasta ahora, en el ámbito de la educación. Pero, ¿podría ud definir que es ternura?, ¿ha pensado en ello? Si nos acercamos a la definición general más simple, que es la que da el diccionario de la lengua española, encontramos que ternura es: “Calidad de tierno; requiebro, dicho de lisonjero”. Pero ante la insuficiencia de lo definido, complementamos con tierno y encontramos lo siguiente, en la “acepción” que hemos focalizado, porque la expresión es muy polisémica: “Afectuoso, cariñoso y amable”. De entrada pues, nos damos cuenta de que la ternura es o tiene que ver con la efectividad, con el cariño, la amabilidad, el amor, la delicadeza en el trato etc.

La ternura pues, como nos lo van insinuando los anteriores conceptos, es algo que sabemos que está allí, que existe en las personas y quizá en otras especies animadas: un perro, un gato, cualquier mascota, pero que finalmente no puede definirse. Es algo, que antes que atado a las palabras, está atado al sentimiento, su presencia es inevitable, es perceptible, aunque a veces queramos ignorarla, pasarla desapercibida o no darle la oportunidad de una presencia en un “aquí y ahora”, cuando los seres humanos actuamos e interaccionamos.

Según Duque y Bedoya (1998) ternura “Es la disposición emocional expresada y vivida que se da o recibe con delicados sentimientos.

Es un comportamiento suave, afectuoso, cariñoso de alguien que siente el compromiso de darse; es una forma de comunicación la más generosa para expresarla a quien se tiene alado, es un lazo o vínculo que en un momento dado se requiere para el crecimiento de la vida afectiva, entre los seres humanos”

La ternura es entonces una expresión que constituye un valor que en los tiempos presentes, parece estar fuera de moda. De ahí que la mayor parte de las relaciones interpersonales de hoy no se den satisfactoriamente. La ausencia de la ternura como valor ha hecho pensar o sentir que, es asunto de género femenino; la verdad es que los varones como seres humanos, están en el derecho de recibir trato de ternura y el deber de brindarla.

La vida es una sucesión de momentos favorables, buenos y malos, en los que la ternura es clave para situaciones difíciles y las circunstancias preocupantes a que diario suceden.

### **El impacto social y educativo de la ausencia de la efectividad y de la ternura.**

Lamentablemente, la ciencia y la tecnología a las que hoy se les rinde tributo, como insuperables íconos o deidades, han ido conduciendo al ser humano a considerables niveles de indignidad, por su incapacidad, para pensarse en las dimensiones de sus valores esenciales, de su espiritualidad y de su trascendencia.

Aquello que fue y sigue siendo grandioso en el ser humano como es su imaginación, su creatividad, sus sueños y sus sentimientos, van siendo cada vez vedados por los que habiendo sido atrapados por las mencionadas cienciolatría y tecnolatría, se ruborizan y a veces hasta se molestan, ante la presencia de quien es capaz de tener la libertad para expresar amor, cariño sentimientos y ternura.

Quien expresa sentimientos y es capaz de transformarlos en sueños y expresiones plásticas, artísticas, y creativas en general, no es bien visto, al menos que se convierta en objeto comercial. En los currículos mismos de la educación, lo que no sean ciencias positivas o demostrativas, no tienen tanta presencia y tanta atención, dejando las migajas del tiempo programático, en las jornadas lectivas, para las disciplinas del espíritu a las cuales incluso se las denomina asignaturas complementarias o material especiales, en contraposición a las anteriores que las reconocen como básicas.

Hay pues y no podemos negarlo, por la prodigalidad del racionalismo y de sus expresiones científico- técnicas, una relegación cada vez más frecuente y acentuada de los sentimientos en todas las actividades de la vida, que nos ha conducido a un estado de empobrecimiento y de analfabetismo afectivo alarmante.

<b>ACTIVIDADES DEL CAPÍTULO VI</b>			
<b>Sábado 05 de Abril de 2014</b>			
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>		
08H00-09H00	Modelos pedagógicos ❖ Concepto		
09H00-10H00	❖ Modelo constructivista		
10H00-11H30	❖ Aplicación del constructivismo		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Círculos de trabajo para analizar los temas antes estudiados y exposición de los mismos.		
<b>Domingo 06 de Abril de 2014</b>			
<b>Hora</b>	<b>Contenidos</b>		
08H00-09H00	❖ Escuela activa ❖ Precedentes		
09H00-10H00	❖ Pedagogía de la ternura ❖ ¿Cómo definir la ternura?		
10H00-11H30	❖ El impacto social y educativo de la ausencia de la efectividad y de la ternura.		
11H30-12H00	❖ Refrigerio		
12H00-13H00	❖ Trabajo grupal	Recursos	❖ Institucionales: Colegio Técnico Agropecuario Zumbi ❖ Humanos: Docentes participantes y facilitador ❖ Materiales: Guía de estudio, papelotes, marcadores permanentes
		Responsables	❖ Coordinadores de cada grupo

		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Formar grupos de trabajo de cinco personas.</li> <li>❖ Elegir un coordinador y secretario de cada grupo.</li> <li>❖ Distribuir temas de trabajo a cada grupo.</li> <li>❖ Realizar un papelote con los puntos relevantes del tema.</li> <li>❖ Exponer y explicar el resultado del trabajo.</li> </ul>
<p><b>Evaluación:</b> El seguimiento y evaluación está a cargo del facilitador del curso el cual considerará la participación grupal, cuyo objetivo es fortalecer los conocimientos adquiridos en los docentes durante todo el curso de manera clara y concisa.</p>			