



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACION DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Nacional “Pacayacu”, de la provincia de Sucumbíos, ciudad de Nueva
Loja, periodo lectivo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Jiménez Jiménez, Elva Mercedes.

DIRECTORA: Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO NUEVA LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magíster.


Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Pacayacu", de la provincia de Sucumbíos, ciudad de Nueva Loja, periodo lectivo 2012 – 2013, realizado por Jiménez Jiménez Elva Mercedes, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f) 

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Jiménez Jiménez Elva Mercedes declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Pacayacu”, de la provincia de Sucumbíos, ciudad de Nueva Loja, periodo lectivo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Bélgica del Rosario Paladines Balcázar, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad”.

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

f. 

Autora: Jiménez Jiménez Elva Mercedes

Cédula: 020132594-1

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con sincero aprecio y consideración a mi familia: a mi esposo que con su apoyo, entendimiento y comprensión supo compartir mis momentos de estudio, a mis queridos hijos, por ser el pilar fundamental de luchar día a día por ofrecerles lo mejor de mí.

A mis padres que con amor y sacrificio supieron motivarme moralmente inculcándome sus sabios consejos, para culminar con éxito mis estudios superiores de cuarto nivel; es así como estaré preparada para enfrentar los nuevos desafíos que ofrece el mundo laboral en nuestra sociedad.

AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a nuestro creador quien con infinito amor nos dio la vida, salud y fortaleza para seguir adelante.

Un sincero agradecimiento y admiración a mis tutores, quienes con nobleza y entusiasmo depositaron en mí, sus vastos conocimientos; en especial a la Magister Bégica Paladines Balcázar, por compartir sus valiosas experiencias para la realización de este trabajo y así llegar a culminar una etapa más en mi vida de preparación académica.

A mi madre, que con su ejemplo me ha enseñado a no decaer ni rendirme ante nada y siempre ser perseverante hasta conseguir la meta propuesta.

Agradecer infinitamente a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	6
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	7
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelos de Rosett, de Kaufman, de D´Hainaut, de Cox y deductivo).....	12
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	16
1.2.1 Análisis organizacional.....	16
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	16
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	17
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	19
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	20
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	22
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.....	34
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	35
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	37
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.....	42
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	44
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	45
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	46
1.2.3.1	La función del gestor educativo.....	46
1.2.3.2	La función del docente.....	47
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	49
1.2.3.4	La función del estudiante.....	52
1.2.3.5	Como enseñar y como aprender.....	53
1.3	Cursos de formación.....	54
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente.....	54
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	56
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	58
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	61
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....		64
2.1	Contexto.....	65
2.2	Participantes.....	66
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	69
2.3.1	Diseño de la investigación.....	69
2.3.2	Métodos de investigación.....	69
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	70
2.4.1	Técnicas de investigación.....	70
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	71
2.5	Recursos.....	72
2.5.1	Talento humano.....	72
2.5.2	Materiales.....	72
2.5.3	Institucionales.....	72
2.5.4	Económicos.....	72
2.6	Procedimiento.....	73
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		74
3.1	Necesidades formativas.....	75
3.2	Análisis de la formación.....	78
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	78
3.2.2	La organización y la formación.....	79
3.2.3	La tarea educativa.....	82
3.3	Los cursos de formación.....	84

4.5.1.4.2. Criterios para realizar adaptaciones curriculares a la evaluación.....	119
4.5.1.4.3. Evaluación de las destrezas.....	120
4.5.1.4.4. Evaluación de las características.....	125
4.6 Descripción del currículo vitae del tutor que dictara el curso.....	126
4.7 Metodología.....	127
4.8 Evaluación.....	128
4.9 Duración del curso.....	129
4.10 Cronograma de actividades.....	129
4.11 Costos del curso.....	129
4.12 Certificación.....	130
Referencias bibliográficas del curso.....	131
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	132
ANEXOS.....	135

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tipo de institución.....	65
Tabla 2	Tipo de bachillerato que ofrece.....	65
Tabla 3	Estado civil de los participantes.....	66
Tabla 4	Género de los participantes.....	66
Tabla 5	Tipo de relación laboral.....	67
Tabla 6	Cargo que desempeña.....	67
Tabla 7	Tiempo de dedicación	68
Tabla 8	El nivel más alto de formación académica que poseen.....	68
Tabla 9	Su titulación tiene relación con el ámbito educativo.....	75
Tabla 10	Si posee título de posgrado, este tiene relación con:.....	75
Tabla 11	Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos....	76
Tabla 12	Como le gustaría recibir la capacitación.....	76
Tabla 13	Horario del curso.....	76
Tabla 14	Cuales considera usted, son los motivos por los que se imparte los cursos.....	77
Tabla 15	Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de 4to nivel.....	77
Tabla 16	Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.....	78
Tabla 17	Que aspectos considera de mayor importancia de un curso/capacitación.....	78

Tabla 18	La persona en el contexto formativo.....	78
Tabla 19	La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.....	79
Tabla 20	Directivos fomentan participación en cursos que promueven su formación permanente.....	80
Tabla 21	En caso de existir cursos, se realiza en función de:	80
Tabla 22	La organización y formación.....	80
Tabla 23	Las materias que se imparten tienen relación con su formación.....	82
Tabla 24	La tarea educativa.....	82
Tabla 25	Número de cursos y capacitaciones a los que ha existido.....	84
Tabla 26	Totalización en horas.....	84
Tabla 27	Hace que tiempo	85
Tabla 28	Auspiciado por.....	85
Tabla 29	Usted ha impartido cursos.....	85

RESUMEN

La formación profesional del docente es relevante, implica estar con el conocimiento preciso y adecuado, para formar ciudadanos/as capaces de construir su propio futuro y desenvolverse en la sociedad.

El trabajo de investigación tiene el objetivo de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Pacayacu" de la parroquia Pacayacu, cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos; en el periodo académico 2012 – 2013.

Los métodos y técnicas que se emplearon son: sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico y estadístico; las técnicas tenemos la encuesta y organizadores gráficos, ayudaron para realizar los resúmenes de los diferentes temas tratados en este trabajo; se aplicó un cuestionario que contempla preguntas abiertas y cerradas, a doce participantes, de lo cual se obtuvo resultados como: la mitad de los docentes no cuentan con título profesional acorde al área que desempeñan y son docentes a contrato, se encuentran preparándose con estudios a distancia; por lo tanto se debe aplicar un curso de capacitación relacionado a Desarrollar estrategias en la planificación didáctica, a ser utilizadas en estudiantes especiales, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, formación, docente, bachillerato, capacitación.

ABSTRACT

The professional development of teachers is relevant, involves being with accurate and adequate knowledge to form citizens / as able to build their own future and function in society .

The research aims to analyze the training needs of high school teachers of "Pacayacu "National School parish Pacayacu Region Lago Agrio, Sucumbios province, in the academic year 2012-2013.

The methods and techniques used are synthetic , inductive, deductive , hermeneutical and statistical , techniques have the survey and graphic organizers helped to will make summaries of different topics covered in this work, a questionnaire that includes open-ended questions was applied and closed , twelve participants, of which results are obtained as half of the teachers do not have professional qualification according to the area they play and are teachers contract , are preparing to distance learning , and therefore should be applied a training course related to develop strategies in instructional planning , to be used in special students, to improve the teaching-learning process .

KEYWORDS: Needs, training, teaching, school, training.

INTRODUCCIÓN

El análisis y la reflexión sobre el quehacer de los ministerios o secretarías de Educación y su entorno, junto con el análisis de múltiples trabajos de reforma para el mejoramiento de la formación docente que se han realizado en América Latina, Europa y otras regiones, lleva a concluir que cualquier cambio educativo es posible, o al menos tiene posibilidad de éxito, si se construye con el educador. (UNESCO, 1966).

El proceso de formación del ser humano es bastante complejo, aprendemos mientras convivimos dentro de un entorno social y es así como se va desarrollando nuestro ciclo de vida; cabe indicar que el tema que se presenta en esta investigación trata de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Pacayacu" de la provincia de Sucumbíos, cantón Lago Agrio, parroquia Pacayacu en el periodo lectivo 2012-2013.

Se desarrollan cuatro capítulos como son: **El marco teórico** contiene temas y subtemas educativos investigados de diferentes fuentes en los que respecta a las necesidades de formación de docentes: tipos, características, modelos de análisis de necesidades, recursos institucionales entre otros. **La metodología** que se refiere al contexto de investigación o su estado situacional de los participantes, desarrolladas en tablas con su análisis respectivo, los métodos, técnicas, instrumentos, recursos utilizados en la construcción de este trabajo. **El diagnóstico, análisis y discusión de resultados** donde se valora las necesidades formativas de la persona, ya sea en la organización, la tarea educativa desempeñada de los encuestados y los cursos de capacitación que han recibido y desearían recibir. **El curso de formación** trata en capacitar a los docentes del colegio Pacayacu en el desarrollo de estrategias que se adapten a la planificación didáctica a ser aplicado cuando se cuente con estudiantes especiales.

Cabe resaltar que la UNESCO plantea en el año 2005 la inclusión educativa; tal definición acoge el programa de formación continua que propone el magisterio fiscal desde el ME a partir del 2008, siendo un enfoque de derecho a la educación de calidad además planteado en el principio de educación para todos, siendo el punto central de la educación inclusiva; por tal razón nos comprometemos a todos los docentes a responder a las necesidades de educación de los estudiantes sin exclusión de ninguna clase. Luego de haber aplicado la encuesta a los doce docentes del bachillerato del colegio Pacayacu se analiza en la tabla de la tarea educativa, donde se determina que se debe formular un curso de capacitación del cual se desprende el tema; esta

propuesta será desarrollada los fines de semana, en horario matutino, en la institución educativa investigada; sus contenidos se desarrollan con cuatro sesiones con actividades personales y grupales, realizando comentarios de videos demostrativos y reflexivos relacionados al tema. Por esta razón se les invita a revisar el **curso** propuesto a los docentes del bachillerato.

Este trabajo de investigación es importante ya que permite conocer sobre necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la institución educativa de Pacayacu, luego de ello proponer un curso de capacitación con el fin de ayudar a mejorar la labor educativa que desempeñan los docentes en beneficio de la comunidad.

Se plantean los siguientes objetivos:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes 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; todos estos objetivos fueron cumplidos a cabalidad realizando el trabajo de acuerdo a un orden cronológico establecido; siendo de gran beneficio el internet, textos de consulta, acuerdos, ley de educación entre otros. Por otra parte fue un inconveniente el tiempo que cada vez avanza de manera acelerada, el desempeño en mis funciones como directora del plantel en el cual presto los servicios personales, desde el Ministerio de Educación solicitan de un momento a otro la presentación de documentos, planes, llenar fichas informativas, etc.

La metodología aplicada es de investigación- acción la misma que proporciona la participación de la población seleccionada a ser investigada obteniendo datos medibles apegados a la realidad que es el principal objeto de estudio en este trabajo, es transversal puesto que se recogen datos en un momento único, es descriptivo y exploratorio; se aplicó un cuestionario que es el instrumento utilizado para determinar y evaluar las necesidades de formación en los docentes. Recursos utilizados tenemos recursos humanos, económicos, equipos de cómputo, documentos institucionales entre otros; la motivación para realizar el trabajo investigativo es estrictamente personal tras el avance continuo de la ciencia y la tecnología nace la necesidad de actualizarse constantemente, y porque no seguir con los estudios superiores y obtener un título de cuarto nivel.

En Ecuador el programa de Educación Intercultural Bilingüe para la Amazonía de Bolivia, Perú y Ecuador que se implantó desde el año 2005 al 2012, desarrolla actividades con tres componentes: formación docente, investigación aplicada a la EIB y elaboración de materiales, realizando acciones nacionales y regionales de manera participativa con los gobiernos, universidades y organizaciones indígenas.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

Montero (1992), señala a las necesidades de formación como aquel déficit observable y manifiesto de las competencias técnicas de un trabajador que le impide conseguir los objetivos razonables de la organización. Hay dos ideas claves para definir el concepto de necesidades. La primera es la idea de discrepancia, desnivel, desigualdad, o palabras afines. La segunda es la idea de impulso, ganas, deseo, voluntad consciente de querer cambiar, o palabras afines.

Con frecuencia se ha definido necesidad mezclando estas ideas.

- ❖ Necesidad es la discrepancia entre el nivel que se quiere conseguir y el que se tiene.
- ❖ Necesidad es el desacuerdo entre los recursos (humanos, materiales, etc.) percibidos como necesarios y los reales.
- ❖ Necesidad es la desigualdad entre el nivel que hace falta alcanzar para un funcionamiento óptimo y el nivel real de funcionamiento.
- ❖ Necesidad es el impulso encaminado a conseguir aquello que puede satisfacer una realización personal.
- ❖ Necesidad es un déficit respecto a la mayoría de población semejante.
- ❖ Necesidad es discrepancia entre una condición deseada o aceptable y una condición real, observada y percibida.

Se considera a una necesidad como la falta de algo que resulta prioritario obtenerlo; al hablar de educación viene a ser un conjunto de problemas que acarrearán los maestros a la hora de impartir sus conocimientos o a su vez en las relaciones personales con la comunidad educativa, ausencias y deseos que los profesores descubren en el desenvolvimiento de su labor; lógicamente que los entendidos en la materia de educación tienen que saber sobrellevar de esta situación, tratando de superar con varias estrategias de aplicación, entre ellas pueden ser las capacitaciones, talleres de relaciones humanas, seguir preparándose etc. Con el fin de encontrar la superación de sí mismo y por ende de los estudiantes que acceden a una institución educativa con el fin de prepararse o formarse para desenvolverse dentro de la sociedad que espera constantes mejoras de sobrellevar de generación en generación siendo los pilares fundamentales los docentes para conseguir el cambio anhelado que la patria necesita.

1.1.2. *Tipos de necesidades formativas.*

Pérez, Méndez y Jaca (2007), se refiere a las necesidades de formación y manifiestan que pueden ser de dos tipos: necesidades de formación reactivas y necesidades de formación proactivas.

Necesidades de formación reactivas:

Según estos autores estas necesidades formativas responderían a necesidades actuales y reales. Vendrían dadas por la observación de déficit observable de competencias técnicas de un trabajador, a cualquier nivel, cuando este déficit impide que la organización alcance sus objetivos razonables

Necesidades de formación proactivas:

Pérez (2007), estas necesidades de formación harían referencia aquellos vacíos formativos que, en el caso de cubrirse, capacitarían a las personas ante la innovación en determinadas situaciones. Estas necesidades deberían ser detectadas para evitar futuros problemas en la organización.

Las necesidades proactivas se predicen a los hechos que pueden suceder preparándose constantemente ante las exigencias del avance de la ciencia y la tecnología, se anticiparía y daría respuesta a las exigencias del futuro; en cambio la formación reactiva ofrece soluciones formativas a las eventualidades del presente y buscar una solución al no satisfacerlas produce un problema de consecuencias inmediatas por que tratándose de capacitación o formación requieren una preparación previa. Los tipos de necesidades que agrupan los autores citados tienen aspectos necesarios en el proceso de enseñanza aprendizaje, los primeros vienen dados por las necesidades que se observen en el momento de la aplicación o el desenvolvimiento de la labor educativo mirando realmente lo que se necesite en ese instante cumpliendo con una secuencia regulada, apreciada, realizando comparaciones, buscando la superación a futuro; estas necesidades permiten a las personas anticiparse a los hechos. Bajo esta premisa los miembros de la organización están preparados ante un evento que pueda suceder, lo más recomendable para toda organización sería entonces lo proactivo por las razones y ventajas ya expuestas.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

En la guía metodológica de la Unión Europea (2008), señala que la evaluación es aquel proceso que identifica, obtiene y proporciona información útil y descriptiva acerca de los valores y de los méritos de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones posteriores.

La finalidad de la evaluación de la formación es proporcionar una serie de resultados sobre lo que se está evaluando, para proceder, en su caso, a posibles modificaciones que conduzcan la mejora del plan. Con la evaluación comprobamos si se cumplieron los objetivos del programa de formación a la vez que si se da o no respuesta a las necesidades detectadas. “Proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos” (Witkin & Altschuld, 1966).

La evaluación es la última etapa del plan de formación, esta trae consigo el hecho de:

- ✓ Comprobar si la información impartida en el plan de formación produjo las modificaciones esperadas en los destinatarios.
- ✓ Demostrar si los resultados de la formación muestran relación con la consecución de los objetivos de la organización.
- ✓ Comprobar si la técnica formativa empleada en el proceso de la formación se ajusta a las necesidades de los destinatarios de la misma.

Características de la Evaluación

La evaluación presenta estas características definitorias:

- Se trata de un proceso sistémico y planificado.
- Se adecuan los criterios establecidos con anterioridad.
- Se utiliza como instrumento de recogida de la información.
- Se emplea para la mejora del sistema de formación.
- Es adecuada para la toma de decisiones y su mejora continua del proceso.
- Se puede realizar la evaluación tanto en la sesión de formación, evaluación de una acción formativa o de un plan de formación.
- Todos los conocimientos que se adquiere con la puesta en marcha del plan de formación presentan la misma facilidad a la hora de ser evaluados. Existen determinados conocimientos que se pueden poner en práctica de inmediato, mientras que otros implican un proceso más lento; entre otros.

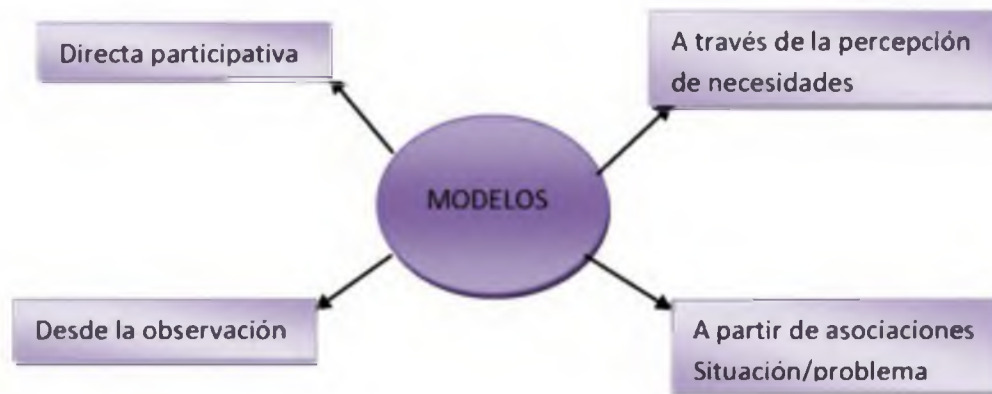
Bell (1991), manifiesta que la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro educativo, en el que trabajan. A partir del conocimiento de los dos factores tanto los docentes y el establecimiento, se procede a la programación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

Principios de Evaluación de Necesidades Formativas

Rodríguez (1998), menciona tres principios de evaluación de necesidades formativas que es muy necesario conocerlos entre ellos tenemos: Unión entre desarrollo personal y mejora, Implicación de la profesión de implicados y Precaución en el proceso.

Modelos de evaluación

Tejedor (1990), según este autor menciona cuatro modelos de evaluación de necesidades formativas para docentes.



Proceso secuencial básico de evaluación

Stufflebean (1984), menciona el proceso de evaluación básico que debe contener una evaluación los cuales se detallan a continuación.

1 Delimitación del contexto

2 Delimitación de objetivos

3 Diseño y plan de actuación

Obtención de información

Análisis

Interpretación

Uso y aplicación

El proceso de análisis y diagnóstico de necesidades formativas no está completo sin una evaluación permanente, también deben evaluarse las otras fases del proceso de elaboración y ejecución de planes de formación. La evaluación permite la autocorrección, mejora continua. De este modo, el primer listado de acciones formativas con sus características de qué cómo y a quién va depurándose y perfeccionándose teniendo en cuenta la información facilitada por los diferentes agentes sociales. En educación la evaluación de las necesidades formativas viene a ser un proceso de información de resultados y de acuerdo a esos resultados realizar modificaciones que ayuden a mejorar en algo el plan de formación que ya se aplicó.

Como han manifestado estos autores las necesidades de formación también tienen que ser evaluadas, no puede concebirse ninguna actividad pedagógica sin que esté

presente la evaluación en sus distintas fases. Así por ejemplo la fase diagnóstica nos proporciona información sobre los requerimientos de la formación en cuanto a competencias que necesitan desarrollar, recursos tecnológicos que deben usarse y el talento humano apropiado para llevar a cabo la formación. La evaluación de proceso permite ir haciendo los ajustes sobre la marcha sobre todo el proceso de la formación, que pueden ser los contenidos, las metodologías empleadas, los recursos inclusive los objetivos y metas del plan de formación y en la evaluación final permite ver si se alcanzaron los objetivos propuestos.

En definitiva la evaluación es un proceso que está presente en todas las etapas de la formación, precisamente para proveer información que permitirá determinar si se alcanzaron los objetivos propuestos, quizá lo más importante del proceso de evaluación es realimentar el proceso con diferentes acciones con el fin de mejorar en todos los aspectos, conociendo a cabalidad las directrices de la labor que se ofrece.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Rodríguez (2006), señala que una necesidad de formación viene determinada por las diferencias profesionales y pueden originarse por diversos motivos:

- los problemas o disfunciones actuales con los que se encuentra la organización a través de ellos se puede constatar un diferencial entre el perfil profesional requerido y el que, de hecho, se está poniendo en práctica. Estos o disfunciones pueden expresarse a través de indicadores diversos, como son la productividad, el absentismo, el incumplimiento de plazos, etc.
- Nuevos proyectos que supongan o requieran competencias diferentes a las que se posee y práctica, actualmente, en la organización. Estos nuevos proyectos pueden ser de naturaleza distinta, presentar cambios de estrategia, presentar diferentes ámbitos de aplicación, etc.
- Cambios culturales en la organización. Estos cambios propiamente dichos, pueden ser debidos al entorno o a la propia organización. Tienen que ver con los cambios a largo o muy largo plazo. Como consecuencia del proyecto de la organización, preparación del cambio, etc.
- Rotación de las personas y modificaciones en los oficios o en las profesiones que suponen una evolución en el empleo y

Rodríguez (2006), manifiesta que atendiendo al momento de la vida de los empleados, se pueden identificar las siguientes necesidades:

❖ Necesidades de formación de incorporación

Esta formación garantiza que la persona dispone de los conocimientos básicos para ocupar y desempeñar las funciones del puesto que va a empezar a desarrollar.

Obtienen la información que se necesita para conocerlo todo acerca de la organización a la que se incorporan y el trabajo que se les ha asignado y la forma de realizarlo.

❖ **Necesidades de formación durante la vida del individuo en la organización**

El individuo una vez integrado en la organización tras haber recibido la formación inicial debe ser más eficiente en su trabajo, mantener, actualizar sus conocimientos y reciclarse para poder hacer frente a los cambios experimentados por su trabajo y la organización, que debe capacitarle para ocupar otros puestos y desarrollarlos personal y profesionalmente en la medida de sus posibilidades; todo esto constituye necesidades de formación durante la vida del empleado en la organización.

❖ **Necesidades de formación para la jubilación**

Este tipo de formación prepara al individuo para poder afrontar con éxito el gran cambio que va a experimentar su vida. Se lleva a cabo, principalmente, en el caso de realizar jubilaciones anticipadas.

❖ **Necesidades de formación para la expatriación**

Este tipo de formación se lleva a cabo especialmente en las multinacionales, en las ocasiones en las que envían a sus empleados a otros países.

Esta formación pretende suministrar al empleado conocimientos acerca del idioma y la cultura del país al que se dirige para, con ello, facilitar su integración y, al mismo tiempo, su convivencia. Se proporciona al personal directivo y a los mandos intermedios.

Como se puede deducir de lo antes expuesto las necesidades de formación no solo se limitan al campo educativo, aunque en esta área es de más trascendental importancia para el desarrollo de la educación y por ende de la sociedad en general. Con los cambios implementados por el nuevo modelo de gestión educativa en el Ecuador urge la formación del profesorado para adaptarse al nuevo contexto educativo dentro de las instituciones, asimilando y haciendo uso de los avances de la ciencia y la tecnología.

La formación en las organizaciones garantiza que los individuos estén preparados permanentemente para dar un buen servicio, ya que de ello depende su crecimiento y

permanencia en el espacio y en el tiempo. Aunque para algunos escépticos les pareciera sorprendente, para jubilarse también hay necesidad de una formación, que no es necesariamente para la producción si no para adaptarse a una nueva etapa de la vida.

Hay que destacar el papel de las empresas transnacionales que para poner al tanto de la realidad a sus ejecutivos los preparan en las costumbres y especificaciones de la cultura del país donde van a operar.

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

Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, así tenemos:

Modelo de a. Rossett

Rosset (1996), tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- ❖ Situaciones desencadenantes: De dónde partimos y Hacia dónde vamos
- ❖ Información que buscamos: Óptimos, Reales Sentimientos, Causas y Soluciones
- ❖ Fuentes de información
- ❖ Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado

Modelo 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. Determinación de necesidades, un modelo en la 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

Kaufman (1988), señala para efectuar una evaluación de necesidades se cumplen las siguientes etapas

- a Tomar la decisión de planificar
- b Identificar los síntomas de problemas
- c Determinar el campo de la planificación
- d Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- e Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables
- f Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable
- g Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- h Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- i Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea procedimiento constante.

Modelo de Cox

Cox (1987), uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía que abarca los siguientes aspectos:

- 1 La institución
- 2 El profesional 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

Parella (2003), opina que el método deductivo consiste en proponer una hipótesis, luego se deduce de ellas, consecuencias directamente verificables en la realidad, (deductivo), y finalmente, confronta esas consecuencias con los hechos, para ver si las hipótesis son o no sostenibles, parte de la identificación y selección de metas existentes.

Permite poner a prueba las hipótesis científicas y consiste en deducir las mismas consecuencias lógicas, contrastables con los hechos como resultado; las hipótesis podrán ser corroboradas o refutadas.

Es un procedimiento que toma unas aseveraciones en calidad de hipótesis y, por lo tanto, comprueba tales hipótesis deduciendo de ellas, en conjunto con otros conocimientos que ya poseemos, conclusiones que confrontamos con los hechos, (Cerde, 1991).

Aunado a esto, es considerado como un conjunto de pasos de una manera sistemática y ordenada, con el fin de alcanzar los objetivos planteados.

Sabino (1992), señala: "Constituye el procedimiento o conjunto de procedimientos que se utilizan, para obtener conocimientos científicos o el modelo de trabajo o pauta general, que orienta y encamina la investigación".

Características más importantes.- está la observación empírica, la verificación; es decir, que someta a la comprobación todos los hechos y fenómenos que estudia. Además de lo inductivo, deductivo y lo analítico; diríamos que es esquema o modelo de confirmación de hipótesis. Cuantos más casos confirmatorios, hay mayor posibilidad de que las hipótesis sean verdaderas.

El modelo deductivo logra inferir algo observado a partir de una ley general. Esto lo diferencia del llamado método inductivo, que se basa en la formulación de leyes partiendo de los hechos que se observan, que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las señales: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera o válida.

Al hablar de este citado método deductivo tenemos que subrayar que el mismo, en el que el pensamiento va de lo general a lo particular, se hace uso de una serie de herramientas e instrumentos que permitan conseguir los objetivos propuestos de llegar al punto o esclarecimiento requerido.

En este sentido, podemos exponer que es frecuente que se empleen resúmenes, pues son los documentos que permiten concentrarse de manera clara y concisa en lo esencial de un asunto. No obstante, también hay que destacar que, de igual forma, se hace utilización de la síntesis y de la sinopsis.

Pero la lista de procedimientos y herramientas va mucho más allá. Así, en ella tampoco se podrían obviar los mapas, los gráficos, los esquemas o las demostraciones. Estas últimas en concreto ayuden especialmente a demostrar que un principio o una ley en concreto son verdaderos, y para ello se parte de todas las verdades establecidas así como de las relaciones lógicas.

Modelo d´Hainaut

D´ Hainaut (1973), señala que este modelo abarca los siguientes aspectos: los problemas y sus soluciones; realizan una síntesis de las observaciones ¿cuáles serían los puntos fuertes y débiles en lo que atañe a las finalidades, los fines y los objetivos?; a los resultados obtenidos, a las funciones y los órganos que los realizan, a la coherencia de las funciones entre sí, a la coherencia entre las distintas formaciones, entre las partes en presencia (institución, proyecto, ayuda internacional y bilateral, etc.); a los recursos.

A los puntos en que se manifiestan los problemas más serios, las deficiencias más numerosas; identificación y análisis de los problemas, vendrían hacer por ejemplo: identificar los principales problemas, que problemas afectan al conjunto del sistema, deficiencias o ciertos problemas que tenga una fuente común.

Respecto a cada problema.- Identificar los límites del subsistema considerado o implicado, que tipo de problema puede ser principal, grave o secundario.

¿Cuál es la jerarquía de los problemas?

Como podrían expresarse los principales problemas en términos operacionales de tal manera que resulten claros los efectos esperados de su solución.

Búsqueda de soluciones.- Qué relación puede establecerse entre las insuficiencias de resultados y las deficiencias de funcionamiento.

Análisis de las estrategias y de las soluciones propuestas.- eficacia potencial de la solución cual es la eficacia de principio, independientemente de las circunstancias o del contexto en que se ha de aplicarse; cual es la eficacia práctica de las soluciones contempladas.

∞ Ejecución

Es la solución propuesta realista y fácil de aplicar, en qué medida están dispuestos los interesados a aceptarla y a ponerla en práctica, el esfuerzo de formación que exige la solución, será rápida la realización de esa solución, es económica la solución contemplada, pueden ensayarse provisionalmente la solución contemplada.

☞ Efectos

Tienen las soluciones propuestas, aparte de los efectos esperados, otras consecuencias importantes sobre los resultados de los alumnos, sobre la acción en el medio ambiente, sobre las representaciones, las convicciones, las expectativas y las intenciones de las personas implicadas.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Basogain, Espinosa, y Olabe (2013). Al referirse a la educación como una realidad interrelaciona como "una tecnología que complementa la percepción e interacción con el mundo real y permite al usuario estar en un entorno real aumentado con información adicional generada por el ordenador" Al respecto, vale la pena indagar en las nuevas tecnologías que se avecinan, o que ya están con nosotros, aunque sin mayores implicancias en la educación del presente. Una de estas es lo que llamamos "Realidad Aumentada" la cual es definida como citamos a Calderón de la Barca, estamos en presencia de una realidad que no es real, un sueño, una realidad que es mezcla de elementos informáticos que son añadidos a la percepción de nuestro campo visual, lo que permite aumentar nuestra facultades sensoriales, lo que claramente distorsiona para bien o para mal nuestra percepción de lo que nos rodea. En este sentido y a modo de la película "Terminator", podemos contar con dispositivos móviles ya sean celulares o lentes (como el proyecto de google para este año) el cual añade información y elementos a nuestra observación del paisaje que nos rodea, lo que claramente permitiría saber cosas, que a simple vista nos son ocultas o ignoradas.

Esta tecnología ya está presente, y se recurre a ella en ámbitos empresariales y de marketing, pero ¿cuáles son las proyecciones que se vislumbran en el ámbito educativo? Ya podemos imaginar algunas, como por ejemplo la inclusión de elementos tridimensionales que por su naturaleza o costo son difíciles de manipular por los docentes, sin embargo analistas han logrado abstraer mayores conclusiones en el Informe Horizon (2012), que realiza proyecciones sobre las perspectivas tecnológicas en los próximos 5 años, y efectivamente, se pronostica un uso paulatino en los próximo 4 años de la realidad aumentada en el ámbito educacional, pero qué podemos hacer con ella en el aula, o cuál es su relevancia para la docencia y el aprendizaje: "Mediante la realidad aumentada se proporcionan experiencias de aprendizaje fuera del aula, más contextualizadas y basadas en el descubrimiento".

"En las disciplinas que requieren una formación práctica, esta realidad permite a los estudiantes visualizar el proceso captando detalles que en un entorno bidimensional pasarían desapercibidos". "Las aplicaciones de la realidad aumentada en dispositivos móviles y en combinación con software colaborativo favorecen la construcción social del aprendizaje en interacción con el entorno físico" (2012, Horizon).

La acción que se realiza actualmente de usar otros dispositivos para saber sobre elementos que están en nuestro entorno como consultar en páginas web, el manejo de equipos cada vez más sofisticados; se realizará de manera automatizada, lo que aumentará la necesidad de estar constantemente conectados, debido a que elementos de la "percepción personal" serán cada vez más elementos de la "percepción colectiva", lo que transformará el privilegio de la información individual en una obviedad para todos, en la medida en que estas tecnologías comiencen a masificarse. Una nueva brecha social se nos avecina, y la educación en escuelas o colegios tendrán el deber de mitigarla en la medida de sus posibilidades.

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

Thompson y Strickland (2003), se refiere a las metas como los resultados específicos que pretende alcanzar una organización por medio del cumplimiento de su misión básica. Los objetivos son esenciales para el éxito de la organización porque establecen un curso, ayudan a la evaluación, revelan prioridades, permiten la coordinación y sientan las bases para planificar, organizar, motivar y controlar con eficiencia. Las estrategias son un medio para alcanzar los objetivos a largo plazo, permiten expresar los cambios que se desean introducir en la empresa, así como los vínculos causales entre ellos.

Una organización se proyecta a futuro un sentido e identidad propia a través de metas que se van trazando para ser conseguidas en tiempos determinados. Cada institución puede tomar un mismo giro, radicar en una misma localidad, pero lo que las hace ser únicas son sus metas, porque cada una de ellas son distintas y por consecuencia operan de manera diferente, por ello las metas deben ser divididas en tres grupos: a corto plazo, intermedio y largo plazo.

Metas a corto plazo

Ziglar (1999), manifiesta que la meta es algo que se desea, no es algo que los demás quieren de ti, determina si te va a beneficiar a ti de alguna manera, y asegura de que sea moral y que se ajusta a tus otros objetivos, describe en detalle qué es lo que se

quiere lograr. A continuación se la divide en pasos, se crea un plan de acción para lograrlo. Luego se establece una fecha de finalización. Una meta u objetivo es considerado a corto plazo si va a tomar alrededor de un mes o menos para completarlo.

Metas a mediano plazo

“Periodo convencional generalmente aceptado de dos a seis años, en el que se define un conjunto coherente de objetivos y metas a alcanzar y de políticas de desarrollo a seguir, vinculados a los objetivos del plan a largo plazo”.

Metas a largo plazo

Robbins (2012), se refiere a que las metas a largo plazo deben ser planteadas a 10, 20 o 30 años; ya que muchas veces sobreestimamos lo que podemos hacer en un año pero subestimamos lo que podemos hacer en una década o dos, pero también el tiempo depende de las metas por ejemplo la meta de “obtener libertad financiera” dependerá mucho de las posibilidades y oportunidades que tengas hoy y las que puedas tener en el futuro para alguno puede ser una meta a 5, años para otros 10 años o incluso más. Lo importante es que una vez teniendo claras las metas a largo plazo, evitaremos invertir demasiado tiempo, esfuerzo y dinero en metas a corto y mediano plazo, también seremos más conscientes para saber que sacrificar, por ejemplo puedes evitar comprarte un coche para poder tener una vivienda que es algo más importante.

Al apreciar las definiciones de estos autores se deduce que las metas organizacionales es una práctica que se la implementa en equipos deportivos, empresas, organizaciones educativas etc. para conseguir la superación. La aplicación de metas es importante para ser una empresa exitosa y para lograr una meta a largo plazo primero se debe encaminarse con una meta a corto plazo porque son las que nos mantienen motivados en la actividad y así sucesivamente, añadiendo un ejemplo a largo plazo diríamos que alguien se proyecta a comprar una casa con el seguro hipotecario, evitando pagar arriendo en un departamento que viene hacer una meta a mediano plazo; con esta acción tendrá su casa propia a largo plazo, también evitando gastar más dinero y tiempo en la consecución de estas metas a mediano plazo retrasando las posibilidades de adquirir una vivienda propia. Es importante aprovechar el tiempo para alcanzar las metas grandes así que mientras antes mejor, llegando a cierta edad o situación se hace difícil conseguir algunas metas fijadas.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Munch, Gacilia, Jiménez, Patiño y Pedronni (2010). Se refieren a los recursos como los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos, los recursos que integran una institución educativa son:

- **Recursos tecnológicos.** Las tecnologías de información son el fundamento del proceso educativo del siglo XXI. En este sentido, en todos los niveles escolares, desde el básico hasta el profesional, deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, así como sistemas de información que proporcionen la productividad.
- **Capital humano.** El factor humano, es decir, los directivos, profesores y personal de apoyo, es el factor más importante de la comunidad escolar, debido a que de ellos depende la coordinación de los demás recursos.

Por las características del servicio educativo el factor humano es trascendental, ya que el propósito fundamental de la escuela es preparar y formar talentos, para lo que se requiere precisamente de talento. En este sentido, los académicos desempeñan un papel clave sin que por esto se reste importancia a los directivos, administrativos, técnicos y personal de apoyo.

- **Recursos materiales.** Son los bienes tangibles e insumos necesarios tales como infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa. Las instalaciones de la escuela deben crear ambientes que propicien el estudio; la infraestructura, la disposición de las aulas, la biblioteca, los espacios deportivos, culturales y de reacción, así como las oficinas deben ser un entorno que propicie el desarrollo integral del alumno.
- **Recursos financieros.** Toda institución, para operar, requiere de dinero. El capital financiero, para el caso de las escuelas privadas, proviene de las aportaciones de los socios y por concepto de inscripciones y colegiaturas, que se destinan a cubrir gastos tales como sueldos, honorarios de profesores, administrativos, así como mantenimiento de instalaciones y nuevas inversiones y adquisiciones. Si bien es cierto que la finalidad de la institución educativa, ya sea pública o privada, no es el lucro, también lo es que el capital es básico para su desarrollo. Una adecuada administración de los recursos

financieros propicia la salud y solvencias económicas que se requieren para su funcionamiento.

Al hablar de los recursos institucionales que vienen hacer los implementos que se utilizan como la palabra lo indica en las instituciones educativas para desarrollar las diferentes actividades o programas en el quehacer educativo, desde los materiales más simples, pero que es sumamente necesario hasta los más complejos. Son utilizados por los docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la actualidad existente variados y avanzados equipos técnicos hacer utilizados, es de suma importancia la capacitación de los docentes para la utilización de manera óptima de los mismos ayudando a la dependencia y bienestar institucional. Algunos ejemplos de estos recursos tenemos: recursos tecnológicos.- laboratorios especializados (física, química, computación, etc.), recursos bibliográficos.- Biblioteca, libros, base de datos, recursos audiovisuales.- grabadora, videos, televisión, etc. Recursos humanos.- grupos de apoyo que trabajan para la estabilidad y equilibrio institucional, entre otros recursos.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Lewin, Lippit y White, (1939), señala tres estilos o tipos de liderazgo:

- ✚ El liderazgo autoritario.- El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio del liderazgo unidireccional en el que los seguidores obedecen las directrices que marca el líder.
- ✚ El liderazgo democrático.- Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.
- ✚ El liderazgo "*laissez faire*".- El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y lo deja a su propia iniciativa.

Blake y Mouton (1964), en cambio manifiestan 5 estilos de liderazgo, denominada Grid o rejilla administrativo así tenemos:

1.- El 9.1 o Autócrata caracterizado por un alto interés en los resultados y una mínima preocupación por la gente, el directivo resuelve los conflictos imponiendo su opinión, o por medio de la represión, lo que origina descontentos no explícitos pero que en corto tiempo se manifiestan en baja productividad y escasa motivación.

2.- El estilo 1.1 o Burócrata corresponde al dirigente que no se compromete y que desea conservar su puesto, el directivo no tiene interés ni por la gente ni por los

resultados y permite que los subordinados trabajen como les convenga para eliminar problemas y evitar situaciones que causen controversias y desacuerdos.

3.- En el estilo 5.5 o Demócrata se caracteriza por ser conciliador, justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, acepta los arreglos de las prácticas culturales y busca mejoras, soluciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio, promueve la productividad y la satisfacción de los empleados, pero no logra el óptimo de resultados porque al fundamentarse en la negociación, nunca se logra el compromiso total.

4.- El estilo 1.9 o Paternalista hace un gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados. Por lo general, el dirigente considera que proporcionar toda clase de prestaciones y sistemas de incentivos al personal será suficiente para motivarlos e incrementar continuamente la productividad, sin embargo, la experiencia demuestra que los seres humanos somos seres insatisfechos.

5.- Y por último el estilo 9.9 o Transformador, que se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente, los desacuerdos y problemas se estudian y se solucionan de manera abierta, lo que da por resultado una comprensión mutua y un compromiso total de todos los miembros de la institución educativa.

Según los autores caracterizan los estilos de liderazgo apropiados a un líder institucional en educación, lo que se tiene presente en sí es que todo dirigente o administrador de un establecimiento educativo en determinado momento se ha visto en la obligación de optar por un estilo u otro de liderazgo ya que la situación amerita como ejemplo cuando tenga que tomar decisiones sin perder tiempo, sus seguidores quizá le malinterpreten como un líder autoritario, en cambio si todo consulta, pide la participación lógicamente será un líder democrático y si deja a que el personal realice lo que quiera no se preocupe de ellos será un líder que no ejerza dicha función.

Lo que sí es seguro que en todas las instituciones u organizaciones al menos las educativas un dirigente es bien visto por unos y mal visto por otros lo que demuestran que no todos tenemos la misma forma de pensamiento, ni se puede cumplir con todos los gustos, ya que la filosofía de la vida misma nos pone en ventajas y desventajas para aplicar la mejor estrategia y superarlas.

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

Acuerdo 242 -11(2011), define que el bachillerato general unificado es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica.

El nuevo currículo del bachillerato tiene el propósito de brindar a las personas una formación general acorde a la edad 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, desarrollando en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y preparándolos para el trabajo, el emprendimiento y para el acceso a la educación superior.

Este objetivo exige a los establecimientos educativos proporcionar aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudio de asignaturas generales (Bachillerato General Unificado o Tronco común). Además de estas asignaturas generales, los establecimientos educativos podrán ofrecer estudios optativos en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes para adquirir competencias laborales en distintas esferas, acordes con las demandas del desarrollo del país. El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

Características.- En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido. La Dirección de Mejoramiento Pedagógico tiene como objetivo principal mejorar la calidad de la educación ecuatoriana desde una visión

equitativa e inclusiva en todos sus niveles y modalidades. Para lograr esto, se diseñarán políticas que mejorarán el quehacer docente en todos los niveles y modalidades. Asimismo, esta dirección, está encargada de crear políticas para mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de sus atribuciones y responsabilidades establece lineamientos para la difusión y utilización de estrategias e insumos pedagógicos, propone políticas para el Sistema Nacional de Bibliotecas Educativas, crea un repositorio de buenas prácticas docentes, brinda directrices para la estructuración de Proyectos Educativos Institucionales e implementa, entre otras actividades, políticas educativas para el establecimiento y la mejora de la calidad en las Unidades Educativas del Milenio.

¿Por qué un Bachillerato unificado y no uno por especializaciones?

Porque es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones postgraduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

	Bachillerato Anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Acuerdo 242 (2011), **malla curricular**. El número de horas por asignatura que define el Ministerio de Educación es lo que se considera técnicamente adecuado para cumplir con los estándares de aprendizaje de cada una de las asignaturas en los respectivos años. La malla curricular propuesta en el Bachillerato General Unificado puede ser ajustada según las especificidades de cada institución educativa. Las instituciones educativas pueden, dentro de su Proyecto Educativo Institucional (PEI), realizar adecuaciones que respondan a su propia naturaleza, contexto o necesidad, siempre que las mismas sean aprobadas por la Autoridad Educativa Nacional.

Malla Curricular del Bachillerato General Unificado

Asignaturas	1er año	2do año	3er año
Física	4		
Química	4		
Físico Química		4	
Biología		4	
Historia y Ciencias Sociales	4	4	
Lenqua y Literatura	4	4	4
Matemática	4	4	4
Idioma Extranjero	5	5	5
Emprendimiento y Gestión		2	2
Desarrollo del Pensamiento Filosófico	4		
Educación para la Ciudadanía		4	3
Educación Física	2	2	2
Educación Artística	2	2	
Informática Aplicada a la Educación	2		
Total	35	35	20
Horas a discreción de cada plantel (en el Bachillerato en Ciencias)	5	5	5
Horas adicionales al Bachillerato en Ciencias	0	0	15 (optativas)
Horas adicionales al Bachillerato Técnico	10	10	25
Total Bachillerato en Ciencias	40	40	40
Total Bachillerato Técnico	45	45	45

Razones por las que nuestro país necesita un nuevo bachillerato

- En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

- Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.
- El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.
- Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior.

La aplicación del nuevo currículo que se estableció en nuestro país en los niveles de educación, en el nivel medio con la inserción del bachillerato general unificado que da verdaderos cambios significativos a los educandos, tras el continuo avance de la ciencia y la tecnología; pues la difícil situación de sobrevivencia obliga a crear nuevas estrategias de superación para el futuro; con personas que estén a la vanguardia de emprender nuevos proyectos de vida.

El bachillerato general ofrece a nuestros jóvenes igualdad de oportunidades educativas, emprendiendo una formación técnica, humanística adaptándose a las realidades locales, regionales y nacionales a que estén aptos para la vida adulta, gocen de armonía con la inserción en el mundo laboral, lo que permitirá obtener una remuneración digna y justa.

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

El Marco legal (2012), señala las reformas educativas de la LOEI que se detallan a continuación:

1.- Participación activa de la comunidad educativa

El nuevo marco legal busca superar la exclusión de facto de las familias en el sistema educativo, caracterizada por la ausencia histórica de mecanismos apropiados que les permitieran exigir un servicio educativo de calidad.

2.- La creación del gobierno escolar

La creación de órganos ciudadanos de gobierno escolar, así como la adopción de códigos de convivencia democráticos en todos los establecimientos educativos públicos, basados en los modelos propuestos por el Ministerio de Educación, es una manera de conseguir que la comunidad participe ordenada y activamente en los procesos educativos.

En concordancia con todo esto, el artículo 33 en la LOEI dispone que toda institución educativa pública “establecerá un espacio de participación social para su comunidad educativa denominado gobierno escolar”, al que le corresponderá “realizar la veeduría ciudadana de la gestión administrativa y la rendición social de cuentas”.

En el mayor nivel de concreción que le corresponde, el Reglamento de la LOEI determina cómo debe funcionar el gobierno escolar. La Ley art. 12 y el Reglamento arts. 76 y 77 también proveen instancias de participación y veeduría para las familias de los estudiantes de establecimientos educativos particulares y fisco misionales.

3.- Escolaridad de estudiantes con vulnerabilidad

El artículo 47 de la LOEI, así como los artículos 227, 228, 229 y 230 del Reglamento, los cuales establecen que el Ministerio de Educación, a través de su planta central y de sus niveles desconcentrados, promoverá el acceso y permanencia en el sistema educativo de las personas con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad.

Este mandato se cumple ya sea mediante la asistencia a clases en un establecimiento educativo especializado o mediante su inclusión en un establecimiento de educación escolarizada ordinaria.

4.- Rectoría del Estado Nacional

La LOEI confirma este principio en su artículo 22, el cual especifica que la Autoridad Educativa Nacional es decir, el Ministerio de Educación, como rector del sistema educativo, “formulará las políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativos así como la política para el desarrollo del talento humano del

sistema educativo”. En el artículo 25 se especifica que dicha institución ejerce la rectoría del sistema educativo a nivel nacional y que a ella “le corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa, ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la Constitución de la República”.

5.- Nuevo modelo de gestión educativa

En el nuevo marco legal, se define que la Autoridad Educativa Nacional está conformada por cuatro niveles de gestión: uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada, que corresponden a los niveles: zonal, distrital y circuital (Art. 25 de la LOEI). En este contexto, “desconcentración” significa que el nivel central retiene la potestad de crear políticas públicas, pero que los niveles desconcentrados son los encargados de implementarlas. Al desconcentrar la gestión del Ministerio, se logran dos objetivos principales: (a) se acerca la atención del Estado a los ciudadanos, con lo cual se asegura, de manera oportuna y estratégica, una mayor agilidad, eficiencia y eficacia en los servicios educativos, y (b) se racionaliza y reorganiza la oferta educativa para garantizar servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito. Todo esto permite, además, conseguir una mayor transparencia para todos los procesos.

En la LOEI y en su Reglamento, se definen mecanismos que permiten cambiar esa dinámica y lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, con los siguientes mecanismos:

- ✓ A la planta central del Ministerio de Educación le corresponde la responsabilidad de instituir estándares de calidad educativa, que son descripciones de los logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo;
- ✓ Al Instituto Nacional de Evaluación Educativa le corresponde evaluar, sobre la base de dichos estándares, los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los profesionales de la educación;
- ✓ A los establecimientos educativos les corresponde autoevaluarse y crear planes de mejora para alcanzar los estándares de calidad educativa;
- ✓ A los asesores educativos les corresponde orientar la gestión institucional de cada establecimiento educativo hacia el cumplimiento de dichos estándares;
- ✓ Finalmente, los auditores educativos les corresponde realizar una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados en relación con los estándares de calidad educativa por las instituciones educativas.

6.- Se fortalece la educación intercultural bilingüe

A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, el nuevo marco legal educativo establece que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (SEIB) es parte sustancial del Sistema Nacional de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Intercultural Bilingüe, que a su vez forma parte del Ministerio de Educación, y se desconcentra en todos los niveles de gestión (Art.77 de la LOEI).

7.- Deshonestidad académica

El Reglamento General a la LOEI introduce cambios tales como establecer la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar, re conceptualizar la evaluación como parte integral del proceso de enseñanza-aprendizaje, y plantear un nuevo enfoque para la disciplina estudiantil:

- En nuestro país no existían reglas claras sobre la honestidad académica en el ámbito escolar; como consecuencia, prácticas tales como la copia y el plagio se extendió en el sistema educativo y en buena parte quedaban impunes. Partiendo de que presentar como propios los productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje, el Reglamento a la LOEI exige el cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa y establece severas sanciones para quienes infrinjan estas normas.
- Tradicionalmente, las normas de evaluación educativa no han estado orientadas a mejorar el aprendizaje de los estudiantes, sino que han tenido un propósito principalmente selectivo y clasificadorio.

El Reglamento cambia drásticamente el modelo anterior y determina que la evaluación estudiantil cumpla con una función educativa. El artículo 184 de dicho documento define la evaluación de los estudiantes como “un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje”. Por una parte, exige más esfuerzo académico a los estudiantes (todos deben cumplir con los estándares de aprendizaje y obtener siete sobre diez como calificación mínima) y, por otra, también exige más a los establecimientos educativos, pues estos deberán desarrollar estrategias para que los estudiantes logren las metas de aprendizaje.

- Asimismo, la habitual visión sancionadora de la disciplina estudiantil ha sido reemplazada, en el nuevo marco legal, por una visión orientada a la formación del

estudiante. El Reglamento, en su artículo 331, entre otros puntos, dispone que cuando los estudiantes cometan faltas, deberán realizar actividades compensatorias para enmendar daños ocasionados y reflexionar sobre sus acciones y las consecuencias de estas; del mismo modo, se establece la necesidad del acompañamiento de los representantes legales dentro de este proceso.

8.- Bachillerato General Unificado

La LOEI y su Reglamento establecen un nuevo programa de Bachillerato General Unificado, en el que todos los estudiantes cursan el “tronco común”, que es un grupo de asignaturas centrales dirigidas a que adquieran ciertos aprendizajes esenciales comunes, correspondientes a su formación general.

Complementariamente, y en función de sus intereses, los estudiantes tienen la posibilidad de seleccionar entre dos opciones:

- El Bachillerato en Ciencias, que oferta el tronco común de asignaturas obligatorias (con aproximadamente el 85,7% del total de las horas de clase en los tres cursos del Bachillerato), un 14,3% que corresponde a una carga horaria de asignaturas optativas.
- El Bachillerato Técnico, que oferta el tronco común de asignaturas obligatorias (con aproximadamente el 64% del total de las horas de clase), y un 36% que corresponde a una los módulos de formación técnica.

Con esta formación integral se busca preparar, de manera equitativa, a todos los estudiantes para la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral y del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios.

9.- Fortalecimiento del Sistema de Evaluación Educativa

La LOEI en su artículo 67 crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, como una instancia independiente del Ministerio de Educación, “con autonomía administrativa, financiera y técnica”. Finalmente, el Reglamento a la Ley en los artículos que van del 14 al 22 estipula las competencias relacionadas a la evaluación específicas del Ministerio y del Instituto, y establece los mecanismos que permitirán que ambas instituciones se interrelacionen de manera productiva. El Ministerio, como rector del sistema educativo, tiene la potestad de definir las políticas públicas de evaluación educativa y rendición social de cuentas, y además de establecer estándares e indicadores de calidad educativa.

El Instituto, por su parte, debe construir instrumentos para la evaluación que estén referidos a los estándares e indicadores de calidad educativa fijados por el Ministerio y aplicarlos a los actores del sistema nacional de educación, a fin de proveer al Ministerio con insumos que a su vez permitirán a este la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora del servicio educativo.

Actualmente, el Ministerio de Educación está en el proceso de alinear las pruebas de ingreso al magisterio con los estándares de desempeño profesional. A manera de ejemplo, para asegurar que los docentes de inglés como lengua extranjera dominen el idioma que deben enseñar, el Reglamento a la LOEI determina que los aspirantes que deseen ocupar una vacante en la especialidad de lengua extranjera deberán rendir una prueba estandarizada internacional que acredite que cumplen, como mínimo, con el estándar B2 del Marco Común Europeo de Referencia.

10.- Plan Decenal

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación, 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 Consejo Nacional de Educación, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

11.- Políticas del Plan Decenal

- 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.

Finalmente, la disposición transitoria decimoctava de la Constitución declara que “el Estado asignará de forma progresiva recursos públicos del Presupuesto General del Estado para la educación inicial, básica y el bachillerato, con incrementos anuales de al menos el cero punto cinco por ciento del Producto Interior Bruto hasta alcanzar un mínimo del seis por ciento del Producto Interior Bruto”.

Esta transitoria da el sello constitucional a la política octava del Plan Decenal de Educación 2006-2015, que fue aprobado por el pueblo ecuatoriano en consulta popular el 26 de noviembre de 2006, la cual reza así: “Aumento de 0,5% anual en participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%” para inversión en el sector. La cifra de 6% del PIB corresponde a un estándar internacional sugerido por la UNESCO.

El 26 de noviembre de 2006 se realizó la Consulta Popular y sus resultados fueron positivos aprobados por más del 66% de sus votantes.

- a. Estímulo a la jubilación voluntaria de docentes y retiro de docentes nocturnos.
- b. Desdoblamiento de partidas y asignación de docentes en zonas rurales, fronterizas y marginadas.
- c. Incorporación de nuevos docentes, asegurando su calidad a través de un registro de candidatos elegibles.
- d. Eliminación de barreras de ingreso al sistema educativo, a través de la campaña de textos gratuitos y la eliminación del bono de 25 dólares.
- e. Universalización del primer año de EGB.
- f. Como resultado del programa en el año 2006, el aumento de matrícula fiscal en el año 2006 fue de 28,9% en el régimen Costa.

12.- Jubilación voluntaria de docentes

- ✓ Reforma del Reglamento de Ley de Carrera Docente y Escalafón incrementando estímulo para la jubilación de cinco sueldos básicos a 12.000 dólares a través del Decreto Ejecutivo 1563 del 29 de junio de 2006.

- ✓ En el mes de septiembre se convocó a los docentes al proceso de jubilación voluntaria mediante el registro en el sistema automatizado, creado para el efecto.
- ✓ El 5 de diciembre se transfirieron los USD 12.000 a las cuentas de los docentes jubilados.

13.- Incorporación de nuevos docentes

El programa de universalización de la educación Inicial y Básica y el incremento en la matrícula del Bachillerato, contempla la incorporación de cerca de 23.000 nuevos docentes en cuatro años, de los cuales 9.863 son la reposición de docentes jubilados y 13.119 corresponden a nuevas incorporaciones de docentes para ampliación de cobertura educativa. Para el nombramiento de nuevos docentes, se planteó un sistema de registro de candidatos elegibles, normado en el Decreto Ejecutivo 1563 del 29 de junio de 2006, en donde las personas que aspiran ingresar al magisterio en calidad de docentes deben inscribirse y aprobar pruebas de aptitud previa al proceso llevado a cabo por las comisiones de ingresos y cambios.

Con la nueva LOEI del Ecuador, el sistema educativo se encuentra más organizado que antes, además de contar con una rigurosidad que se implementó con este gobierno porque antes solo se permanecían en la institución las horas pedagógicas y las planificaciones de horas clases por ejemplo lo realizábamos en casa, y por este cambio hubo resistencia en un grupo pequeño de educadores; en cierto punto habían educadores que se dedicaban a otra actividad, pero no lo hacían con el propósito de ser maestros irresponsables en su labor sino más bien por buscar una mejor calidad de vida para él y los suyos.

El currículo universal que se desarrolla en los tres niveles de educación va con orden, secuencia, y complejidad; desde educación inicial va creciendo, avanza en la educación básica, luego el bachillerato en sus modalidades y estos a su vez se complementan con el sistema de educación superior. Con todo esto se apunta a conseguir una educación de calidad donde todos y todas seamos dignos de colaborar para alcanzar tan añorado sueño, siendo cada vez más preparados pero así mismo más humildes respetando nuestra cultura.

Cabe recalcar que lo mismo se considera para la Educación Intercultural Bilingüe.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

Cuando se habla de formación se habla de formación profesional, de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales. Esto presupone, obviamente,

muchas cosas: conocimientos, habilidades, cierta representación del trabajo a realizar, de la profesión que va a ejercerse, la concepción del rol, la imagen del rol que uno va a desempeñar, etcétera. Esta dinámica de formación, esta dinámica de la búsqueda de la mejor forma es un desarrollo de la persona que va a estar orientando según los objetivos que uno busca y de acuerdo con su posición (Ferry, 2008).

Guillaron (2006), opina que la formación es “un proceso que tiende a desarrollar en el adulto ciertas capacidades más generales con vistas a desempeñar un papel particular que implica un conjunto de técnicas y tareas”

La formación profesional se concibe con el proceso mediante el cual se logra formar la personalidad del futuro profesional que estudia una ocupación o profesión, como resultado de la articulación del sistema de influencias que se ejercen desde el centro formativo y sector empresarial que movilizan el potencial.

La formación es un proceso continuo que inicia con el nacimiento de las personas y concluye con su muerte. Es un proceso de influencias permanentes que ejerce la sociedad a través de diferentes instituciones en especial la escuela, en las organizaciones laborales se efectúa con el propósito fundamental de preparar hombres capaces para la actividad laboral. La formación como categoría ha sido estudiada por la pedagogía y la psicología, entre otras ciencias. Desde el campo de la pedagogía varios autores han valorado la categoría formación desde sus definiciones como un proceso, una función o una capacidad evolutiva, como actividad que tiene como máxima protección el desarrollo de las potencialidades del individuo; y que desde la psicología se considera la formación de la personalidad como un proceso, destacando las neo formaciones que surgen consecutivamente y que caracterizan las etapas de la línea central del desarrollo ontogenético. 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 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: destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.

- ✓ Formación Profesional Continua: 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.

Entonces la formación profesional consiste en prepararse para la vida, mediante un tronco común o malla curricular que establecen las diferentes universidades en distintas áreas o especialidades; interactuando: aprendizajes, experiencias contextuales, realizando investigaciones que a la vez permiten desarrollar las habilidades de razonamiento; permitiendo ser críticos, reflexivos, utilizando diversos medios tecnológicos, materiales; es decir la formación profesional es permanente, permite aquella persona que se forma, transformarse en un ente con su propia carisma, dinámica, personalidad propia a desarrollar en su vida profesional y cotidiana.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La iniciación a la enseñanza hay que entenderla como una parte continua del proceso de desarrollo profesional. Este periodo de formación es desarrollo profesional, en la medida que se pretende, a través de los programas que más adelante describiremos, que los profesores adquieran conocimientos, destrezas y actitudes adecuadas para desarrollar una enseñanza de calidad. La iniciación a la enseñanza, como hemos dicho, es el periodo de tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los profesores han de realizar la transición desde estudiantes a profesores. Es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos, y durante el cual, los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal (Vonk, 1996).

La formación profesional docente tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

La Formación Inicial del docente hace la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los

resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo. Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: Por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

De lo mencionado de estos autores deducimos que la formación inicial es una preparación o práctica que inicia con el desarrollo de habilidades y conocimientos antes de emprender una determinada función, es una formación básica que luego permitirá empezar a desempeñarse en el ámbito laboral, la preparación se la realiza de acuerdo a las diferentes especialidades o áreas en el cual la persona desee adquirir de acuerdo a su afinidad. Por otra parte, el acelerado conocimiento que se va realizando con el avance de la ciencia y la tecnología hace que lo que se aprende en la formación inicial tenga una fecha de caducidad lo que implica que en las organizaciones realicen cursos de capacitación a su personal. Entonces la formación inicial es una reserva de conocimientos que será aplicada luego en el transcurso de la vida profesional; que deberá aprovechar cada oportunidad que se presente con el fin de avanzar en un cambio que beneficie en el cumplimiento de las metas de la empresa que labore y por ende en la superación como persona.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Guillaron (2006), concibe a la formación profesional como el proceso mediante el cual se logra formar la personalidad del futuro profesional que estudie una ocupación o profesión, como resultado de la articulación del sistema de influencias que se ejercen desde el centro formativo y sector empresarial, que movilizan el potencial regulador y auto regulador de los sujetos implicados y desarrolla las habilidades, capacidades y competencias profesionales necesarias para que pueda enfrentar y dar solución a los problemas propios de su profesión y de la sociedad.

La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la *vida profesional*, 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.

La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo. Por consiguiente en la formación docente en cada uno de los países del mundo se analizan los componentes del sistema educativo: política educativa; plan de estudios, el currículo y el sistema de evaluación; pedagogía; utilización de las TIC; participación en la organización y administración de la institución para el desarrollo profesional del docente.

El objetivo global de este enfoque es preparar estudiantes, ciudadanos y trabajadores capaces de comprender las nuevas tecnologías tanto para apoyar el desarrollo social, como para mejorar la productividad económica. Entre los objetivos de las políticas educativas conexas figuran poner a disposición de todos recursos educativos de calidad de manera equitativa y con cobertura universal, incrementar la escolarización y mejorar las competencias básicas en lectura, escritura y aritmética, etc.

Una formación profesional de docentes coordinada podría proporcionar las competencias necesarias para utilizar metodologías y TIC más sofisticadas mediante cambios en el currículo que hagan hincapié en la profundización de la comprensión de conocimientos escolares y en su aplicación tanto a problemas del mundo real, como a la pedagogía, en la que el docente actúa como guía y administrador del ambiente de aprendizaje. Ambiente en el que los alumnos emprenden actividades de aprendizaje amplias, realizadas de manera colaborativa y basadas en proyectos que puedan ir más allá del aula e incluir colaboraciones en el ámbito local o global.

En este contexto, los docentes modelan el proceso de aprendizaje para luego impartir a sus educandos, la formación profesional docente permite beneficiarse con esta tarea y en otros componentes del sistema educativo, el plan de estudios va mucho más allá del simple conocimiento de las asignaturas, integra las habilidades indispensables necesarias para generar un nuevo conocimiento y comprometerse con el aprendizaje para toda la vida (capacidad para colaborar, reflexionar, comunicar, crear, innovar o pensar críticamente). Las instituciones educativas impulsan el desarrollo de la sociedad a través de la interrelación de la comunidad educativa; la formación del docente permite adquirir el conocimiento adecuado para tratar con estudiantes de todas las edades impartir el interaprendizaje siendo mediadores u

orientadores en el proceso educativo, brindando comprensión, paciencia y amor además de ser ejemplo de una sana convivencia.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

García y Castellanos (2010), considera a la formación técnica como la que está orientada al saber y saber hacer y considera entre otros aspectos: el dominio de conocimientos, habilidades y procedimientos profesionales, nivel de formación y desarrollo de competencias profesionales, nivel de solución de los problemas profesionales y flexibilidad, diversidad, pertinencia y trascendencia de las soluciones a problemas profesionales no predeterminados.

Los vertiginosos cambios técnicos y tecnológicos que son rápidamente aplicados en el mundo del trabajo, conducen a que la obsolescencia del dominio de las técnicas y de los puestos laborales, se presentan cada vez en el plazo más corto. Sin embargo, los sistemas educativos y sus modelos no marchan con la misma celeridad, produciéndose con frecuencia un distanciamiento entre lo que se diseña para la escuela y lo que se requiere en la esfera laboral. La razones antes mencionadas obligan a buscar nuevas formas de aprendizaje centradas en modelos que se caractericen por considerar el aprendizaje de los estudiantes y su papel protagónico como línea directriz en el proceso de formación; a tales efectos es preciso lograr la interacción de los sujetos que intervienen en este proceso de formación de profesional: el profesor o facilitador, el instructor y el aprendiz; y más ahora, cuando el proceso de formación de los técnicos y profesionales cobra fuerza la concepción de aprender en un lugar de trabajo, consistente en utilizar para el aprendizaje la situación laboral de los estudiantes y la situación de la comunidad, así como la oportunidad de estudiar y aprender en el lugar de trabajo (Inkochsan 2002).

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

❖ La Educación Técnico Profesional abarca a las siguientes instituciones educativas

a) Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario

Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

b) Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior

Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

c) Instituciones de formación profesional

Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

Además de las instituciones específicas de la modalidad de educación técnico profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo Nacional y que eventualmente desarrollan programas de educación técnico profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica; tales son los casos: Educación Artística, Educación Especial, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, Educación Rural, Educación Intercultural Bilingüe, Educación en Contextos de Privación de Libertad.

La formación técnica desarrolla habilidades del cómo hacer los objetivos propuestos que se deseen alcanzar, aun cuando sean actividades complejas, la persona que se sitúa con esta práctica empieza como un simple practicante para luego convertirse en un técnico lo que implica saber cómo hacer.

1.2.2.2. Formación continua.

La formación continua es un proceso que incluye dentro de sus formas a la preparación y la superación estando estrechamente interrelacionadas entre sí.

Es un proceso dirigido a la actualización y perfeccionamiento presente y prospectivo de su desarrollo profesional y humano cuyos beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral, propician auxiliar en el desempeño de la persona para cumplir futuras responsabilidades sociales e influyen en la eficacia de las organizaciones y competitividad de la sociedad de acuerdo con la capacitación “permite a los

trabajadores estar al corriente de las más recientes innovaciones aplicadas en su empleo o profesión a fin de acrecentar su adaptabilidad, movilidad, y calidad dentro de los procesos de trabajo” (Santamaria, 2003).

La formación docente continua, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica. La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

Entonces la formación continua viene a ser un proceso de acciones de capacitación que respondan a cumplir de mejor manera la función laboral de los docentes, fortaleciendo la consecución de metas u objetivos que se proyecta la institución educativa; es obligación de todos los integrantes de las entidades fortalecer el trabajo en equipo con el fin de asegurar la inclusión de los estudiantes y ofrecer competitividad académica en beneficio de la colectividad.

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

Papert (1996), para ejemplificar la lentitud de los cambios en las instituciones educativas establece la siguiente comparación. Imaginemos que hace un siglo hubiésemos congelado a un cirujano y a un maestro y ahora les volviéramos de nuevo a la vida. El cirujano entraría en la sala de operaciones y no reconocería ni el lugar ni los objetos y se sentiría totalmente incapacitado para actuar. ¿Qué pasaría con el maestro? Como señala Papert, el profesor reconocería el espacio como una clase y todavía encontraría una tiza y una pizarra con la cual empezar a enseñar.

“El aislamiento, como norma y cultura profesional tiene ciertas ventajas y algunos evidentes inconvenientes para los profesores ya que aunque facilita la creatividad individual y libera a los profesores de algunas de las dificultades asociadas con el trabajo compartido, también les priva de la estimulación del trabajo por los compañeros, y se deja de recibir el apoyo necesario para progresar a lo largo de la carrera” (García, 2002).

El principal problema de los profesores de la generación digital es que la sociedad actual ha cambiado de forma muy rápida y el profesorado se encuentra con una

situación complicada: se han producido muy pocos cambios en cuanto a la estructura y la gestión de la escuela mientras que la sociedad ha cambiado de forma rápida, los niños actuales necesitan otro tipo de formación. Los profesores se han formado y se están formando con una cultura y una visión del significado de su profesión que ya ha cambiado.

Salomón (1992), ofrece su metáfora respecto a esta modificación del rol del profesor desde transmisor de información, el solista de una flauta al frente de una audiencia poco respetuosa, al de un diseñador, un guía turístico, un director de orquesta. Bajo esta perspectiva, el papel del profesor debería de cambiar desde una concepción puramente distribuidora de información y conocimiento hacia una persona que es capaz de crear y orquestar ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los alumnos en actividades apropiadas, de manera que los alumnos puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, y acompañándolos en el proceso de aprendizaje.

Los cambios que se están produciendo en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional. Los roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando un currículum caracterizado por contenidos académicos hoy en día resultan inadecuados. A los alumnos les llega la información por múltiples vías (la televisión, radio, Internet, etc.) y los profesores no pueden ignorar esta realidad.

La actual sociedad va evolucionando día a día con la generación digital, lo que involucra que el profesorado se encuentre en una situación complicada dentro de las instituciones educativas como ejemplo: al manejo de equipos de cómputo, por lo mismo existen pocos cambios en cuanto a su estructura y gestión, en cambio la sociedad cambia aceleradamente por el avance tecnológico y científico, por eso los niños actuales indudablemente necesitan otro tipo de tratamiento en su formación; para lo cual es menester que los docentes reciban capacitación acorde a las necesidades de los educandos, el docente de hoy viene hacer un mediador o facilitador en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

El profesor, como otros trabajadores por cuenta ajena, o en el caso de trabajadores autónomos por su vinculación a un equipo, deben sentirse insertados en el centro formativo para el que trabajan. La imagen corporativa en las empresas de formación es en muy alto grado responsabilidad del profesorado. Los profesores deben dar entre sí la imagen de coherencia con la empresa, siendo coherentes entre sí, coherentes

con el objeto, los contenidos, de la formación (la intervención social y sus metodologías propias, animación sociocultural, educación de personas adultas, etc.) (Martínez & Sánchez, 2005).

Tipos de formación

Rodríguez (2006), señala claramente siete tipos de formación, donde cada uno de ellos persigue un objetivo determinado en la práctica profesional:

- 1) Formación Inicial.-** Son formaciones formativas dirigidas a aquel personal que se acaba de incorporar a la organización. Con esta formación lo que se pretende es capacitarlos, proporcionándoles los conocimientos necesarios, para el manejo de las herramientas que van a tener que utilizar, ayudarlos a adaptarse a la cultura de la organización.
- 2) Formación de mantenimiento.-** Este tipo de formación es mantener los niveles de permanencia de los destinatarios: no se pretende la nueva adquisición de creencias, sino que estos mantengan la capacidad de aprendizaje.
- 3) Formación de perfeccionamiento.-** El desarrollo de actitudes, las habilidades y los conocimientos que necesita para llevar a cabo las tareas que le son asignadas de manera correcta. Es imprescindible cuando cambian las características de las que se realizan habitualmente.
- 4) Formación de promoción.-** Es necesaria cuando pretendemos acceder a un nivel superior al de aquel en el que nos encontramos.
- 5) Formación de reciclaje.-** Permita a los alumnos la adaptación a nuevas situaciones profesionales que no suponen una promoción, pero que si significa un cambio en las tareas que realiza con regularidad.
- 6) Formación preventiva.-** Lo que se pretende con la impartición de este tipo de formación es la prevención de la posible inadaptación de los trabajadores a todos aquellos cambios previsibles de la organización.
- 7) Formación de reconversión.-** Prepara los destinatarios para seguir teniendo una función en la organización ante la desaparición del oficio que desempeñaban.

Es importante la preparación se aprende cada día desde que nace un ser humano hasta cuando muere este proceso lleva tiempo y admite dedicación y esfuerzo. En la formación de los docentes no sólo se trata de tener conocimientos y saber cosas, un docente tiene que ser capaz de ejecutar las actividades o tareas, saber utilizar instrumentos y técnicas, y coordinar, supervisar el trabajo de otros. La persona que va

a dedicarse a impartir los conocimientos necesita obtener preparación de todos estos tipos de formación, porque no sabe en qué momento los puede utilizar, y si está preparado entonces contará con las herramientas óptimas para desarrollar su labor, en educación el trabajo da lugar a que en algunos ciclos formativos, especialmente de grado básico o medio, predomine el desarrollo de destrezas y habilidades de menor complejidad, pero de mayor atención de los docentes, a medida que va avanzando el aprendizaje aumenta el grado de responsabilidad de los estudiantes, porque empiezan a ser independientes algunos se insertan ya en actividades laborales, lo que sienten la necesidad de superación personal.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Lozano (2012), señala las características personales que debe tener un docente en el desempeño de su labor educativa, las mismas que se detallan a continuación:

- ☞ **Cordialidad y cercanía.**- En primer lugar y si nos planteamos el papel del maestro incluso desde su primer encuentro con los que van a ser sus alumnos, éste ha de ser Cordial, Cercano y lo más Simpático posible.
- ☞ **Entereza y autoridad.**- la entereza y más aún la autoridad que ha de saber tener el maestro, por muy dura que suene la palabra. Especialmente, si las contraponemos con la simpatía, el maestro ha de evitar pecar de ésta en exceso, por la facilidad que tienen los niños para perder los papeles.
- ☞ **Paciencia.**- El maestro ha de ser paciente. Una de las bases de la educación actual es que no hay dos niños iguales. Sus ritmos de trabajo, sus comportamientos en clase y todos los factores externos que puedan afectar a su aprendizaje, provocan lógicos desfases en las necesidades temporales de aprendizaje de cada uno.
- ☞ **Entusiasmo y entrega.**- El maestro debe mostrar entusiasmo y entrega en su trabajo diario porque su materia de trabajo es lo más sensible del mundo, los niños, acreedores de todo el esfuerzo necesario por su parte.
- ☞ **Humildad.**- Antes hablaba de respeto y autoridad, y es evidente que se van a dar momentos donde estos rasgos son muy necesarios, como ya hemos visto. Pero al igual que contraponía dichos rasgos con la simpatía, para mantener un equilibrio correcto, también hay que saber ser humildes cuando sea pertinente.

- ☞ **Facilidad de comunicación.**- El maestro debe tener lo que coloquialmente se llama, "palabra". No hay que olvidar que en el proceso comunicativo que se establecerá cada día en el aula, él desempeñará la mayor parte de las veces el papel de "emisor". Pero también será a menudo "receptor" y recibirá constantes respuestas que, sobre todo en los primeros cursos de los niños, no siempre estarán claras, a veces incluso serán tremendamente confusas, y él las debe saber interpretar en la medida de lo posible para poderles corregir positivamente.

- ☞ **Creatividad y decisión.**- Son dos rasgos diferentes, pero he preferido comentarlos juntos, porque de nada le sirve a un maestro ser creativo a la hora de enfrentarse a situaciones de difícil solución o de hacer propuestas didácticas interesantes, si no tiene la capacidad de decisión suficiente como para llevarlas a cabo.

- ☞ **Ser abierto y reflexivo.**- Al igual que es importante la creatividad cuando las buenas ideas parten de él, no siempre va a ser así, sino que, por el contrario, el maestro va a ser el receptor de ideas creativas, a veces aparentemente disparatadas, pero no por ello y en todos los casos falto de interés. En estos casos es importante que se muestre abierto y reflexivo para valorar la viabilidad de las ideas propuestas antes de descartarlas de entrada.

- ☞ **Seguridad en sí mismo.**- Para terminar, se trata ésta de una característica también necesaria y complementaria a algunas de las anteriores. Para tener capacidad de decisión, el maestro tiene que tener seguridad en sí mismo, si no difícilmente se va a atrever a tomar decisiones complejas. A la hora de tener que ejercer su autoridad y mostrar entereza, esa seguridad en sí mismo también le facilitará las cosas.

El maestro nace con el alma de servir a la comunidad y su sapiencia le permite formar a sus estudiantes para convertirlos en futuros hombres y mujeres de bien, además debe ser un constante lector de todos los conocimientos que en su especialización afloran constantemente. Con ello se evita que proporcione conocimientos desactualizados o que algún estudiante preocupado por aprender, lo sorprenda con alguna inquietud que el maestro no sepa responder. Por otra parte, debemos leer y estudiar todos los aspectos de la cultura general, porque se lo considera fuerte de información y formación de sus semejantes. De manera particular el maestro es un individuo con una vocación férrea, natural y con el serio compromiso de forjar los

nuevos líderes y agentes productivos de una región determinada que coadyuven al progreso en general del país, entregando estudiantes preparados y capaces para enfrentarse sin temores a los retos que le depara la vida. Finalmente, el maestro debe dominar y conocer extensamente de cultura general y los principios, fundamentos y teorías científicas que les enmarca la disciplina que enseña e imparte.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Barona, Loiola y García (2012), concibe a la profesionalización de la enseñanza como una competencia específica en la disciplina, es preciso también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor en la licenciatura.

Así pues, mientras que en la discusión internacional para la mejora de la enseñanza se reconoce el camino de la *profesionalización de los docentes* como eje conductor de los esfuerzos para lograr una educación de calidad, al alcance de todos y con mejores resultados de aprendizaje, en el ámbito de la educación educativa el término “profesionalización” conduce a juegos del lenguaje, ya sea reiterados o bien consabidos.

Hablar de la profesión docente desde una vertiente cuya ambición es recuperar el “paradigma del profesor” es, en un principio, complejo, ya que se trata de un tema de cruce de perspectivas teóricas y metodológicas, con particularidades y diferencias en tradiciones de estudio, en la integración de los discursos, con marcadas diferencias para engarzar la teoría con sus respectivas realidades educativas, pero sobre todo una gran dificultad para reconocer que el “paradigma perdido” es el profesor y su quehacer, en contextos institucionales específicos.

El análisis de la profesionalidad del maestro de educación secundaria requiere de un contexto histórico que posibilite comprender los conceptos y las prácticas de la formación y la educación continua. Existe, a nuestro juicio, una importante relación entre la segmentación del profesorado escolar, sus orientaciones y motivos, y la construcción de la escolaridad. Se podría decir que esta idea de la profesionalización para el campo de la educación no es nueva, sin embargo aparece con mayor fuerza en el contexto de las políticas neoliberales. Por ello, vamos a comenzar rastreando el sentido que se otorga al concepto “profesionalización” en el discurso actual de las agencias internacionales, tratando de no quedar atrapados en sus argumentos, atentos a la advertencia que formula Adriana Puiggrós sobre las consignas neoliberales, en el sentido de que “se apropian de aquellas palabras que expresan auténticas demandas y las reciclan en una jerarquía economicista, alterando su orden

sintáctico y añadiéndoles adjetivos o adverbios que las modifican sustancialmente” (Puiggrós, 1995).

Más bien se puede indicar que de este tipo de ejercicio docente surgió un estilo que marcó al profesor: la idea de la profesión como un acto misional, de vocación y apostolado; donde el que enseña debe encarnar las virtudes que un sector de la sociedad considera como valiosas. Respecto de la educación pública, se la concibe como un instrumento del Estado con miras a su consolidación nacional y política, y a su progreso social y económico, lo que permite entender que el sector educación tiene una función política, social y productiva que se irá dimensionando, estructurando y especificando en el tiempo. Ello impulsa a la formación tanto de los profesores de primaria o educación elemental como a la de los de secundaria; el Estado asume así la tarea de formar a los maestros a través de los institutos pedagógicos y universidades particulares y estatales; de darles empleo en sus escuelas.

Estos elementos, que caracterizan por décadas la formación y el ejercicio profesional de los maestros, estuvieron a su vez traspasados y confrontados con los valores que la sociedad resaltaba en el maestro: vocación, responsabilidad, puntualidad, honestidad, ejemplaridad y desinterés por una paga salarial, frente a una ocupación considerada no lucrativa sino más bien de servicio a la comunidad, esta labor de enseñanza manifiesta una dinámica de desarrollo personal interactuando con los estudiantes conociendo sus saberes o experiencias compartiendo sus problemas.

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

Thompson (2009), manifiesta que la capacitación es considerada como la operacionalización de estrategias de formación y desarrollo del capital humano, se define como la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, desarrollo de habilidades y aptitudes frente aspectos de la organización, de la tarea profesional y del medio ambiente, para la búsqueda de mayores niveles y eficiencia económica y social de un personal calificado, con amplio perfil ocupacional integrado al sistema de cultural de la organización.

Se precisa con este texto, que su finalidad es preparar a los profesionales para que se inserten de forma completa en actividad productiva material y espiritual de su tiempo, de forma tal que se permite liberar sus potencialidades, combinando armónicamente la satisfacción personal con el reconocimiento social y crecimiento económico.

Hoy en día la formación y desarrollo de recurso humanos tienen la capacitación su principal fuente para el cambio cultural y organizacional. Un análisis de los perfiles del profesor nos ha llevado a definir diversos grados de desarrollo de la competencia docente y a establecer tres niveles formativos dentro de nuestro programa de cursos los niveles formativos van de acuerdo al grado de preparación que hayan adoptado los docentes, así tenemos un nivel inicial, que desarrollan habilidades básicas, un nivel dos que permitirán ampliar estas habilidades, y un nivel tres que se dirige a docentes de amplia experiencia que desarrolla aspectos especializados.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo se concibe 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” (Veciana, 2002).

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.

Longo (2002), señala que la tarea de un gestor educativo propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos. Promueve el trabajo en equipo. Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.

Entre sus funciones operativas tenemos:

- ✦ Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión,
- ✦ Visión, objetivos, políticas y principios).
- ✦ Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- ✦ Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- ✦ Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto
- ✦ Educativo Institucional.
- ✦ Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima
- ✦ organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- ✦ Promueve el trabajo en equipo.

- ✦ Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- ✦ Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los
- ✦ ajustes o cambios requeridos.

Desde la perspectiva normativa, el Ministerio de Educación Nacional en el desarrollo de sus políticas educativas y de la normatividad vigente, en los últimos años empieza a dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, pedagógica, administrativa, financiera, de convivencia y comunidad.

El gestor educativo es el motor de la institución y comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad y a las expectativas de los actores. Un gestor educativo líder de la institución, de su proyecto educativo y, comprometido con el desarrollo y mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de su entorno. El ejercicio del liderazgo del gestor educativo en las organizaciones sociales o instituciones parte del reconocimiento de la educación centrada en los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que exige al gestor educativo capacidad cognitiva, de interacción, de innovación, de motivación y de gestión; ligadas éstas a las relaciones humanas, la motivación del personal a su cargo y la participación.

El Gestor Educativo, es la persona que está al manejo de una institución educativa, la misma que requiere del cuidado necesario para que no decaiga, aplicando todas las estrategias de superación, las metas u objetivos que se propongan estarán basadas en sólidos parámetros que se deben cumplir con el apoyo y colaboración de los subordinados, manteniendo lazos de amistad y compañerismo.

Es decir, un gestor educativo tiene la capacidad de liderar instituciones en proceso de innovación, en busca de mejora por conseguir el cambio que resulte beneficioso para el plantel, con conocimientos acorde al avance de la ciencia y la tecnología, siendo investigador y emprendedor de nuevos proyectos, es decir capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo. Un gestor debe tener la capacidad de promover alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales, cantonales, regionales, con dirigentes políticos y empresariales, donde favorezcan los esfuerzos compartidos. El gestor educativo es quien promueve los objetivos a alcanzar, con su dirección, liderazgo y gestión; diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan las actividades institucionales.

1.2.3.2. La función del docente.

Tebar (2003), manifiesta que el docente cada vez se abre más paso a su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son: 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: En Las principales **funciones** que debemos realizar los docentes hoy son:

- 1.- Diagnóstico de necesidades. Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.
- 2.- 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.
- 3.- 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).
- 4.- Motivar al alumnado. Despertar el interés de los estudiantes hacia los objetivos y contenido de la asignatura.
- 5.- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
- 6.- Ofrecer tutoría y ejemplo. Llevar a cabo un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores.

7.- 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.

8.- Colaboración en la gestión del centro.

En definitiva el docente tiene como función principal educar al alumno, esto incluye impartir los conocimientos específicos de la asignatura que corresponda, además de enseñar los valores humanos, éticos, morales, etc. Siendo un claro ejemplo a seguir; manteniendo el respeto y consideración a cada uno de sus estudiantes preparándolos para el futuro; que sepan enfrentar todos los retos que les depara la vida siendo entes integrantes activos y participativos en la sociedad etc.

Los docentes de hoy deben aprovechar las ventajas que ofrecen las TIC, los profesores tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la autorización y seguimiento de los estudiantes, ofreciendo clases más activas y motivadoras, incluso habrán actividades que se podrán prepararse mejor siendo investigativos para no dejarnos sorprender de algunos estudiantes ya que manejan los equipos de cómputo mejor que los docentes enterándose de ciertos conocimientos que la web los proporciona.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Baumrind (1971), se refiere que la buena voluntad de los padres para socializar a sus hijos es conceptualmente distinta de ser restrictivo y usó el concepto de control parental para referirse a los intentos de los padres para integrar al niño dentro de la familia y la sociedad cumpliendo con los comportamientos socialmente aceptados al niño de acuerdo con las demandas de la sociedad, pero manteniendo un sentido de integridad personal es el elemento clave del rol parental. Su primer estudio se centró en la influencia de los patrones de autoridad parental en las primeras fases del desarrollo del niño. Así, comenzó articulando y ampliando el concepto de control parental, que había sido definido previamente de formas diversas como rectitud, uso de castigo físico, consistencia en el castigo, uso de explicaciones.

En contraste, Baumrind argumentó en el concepto de estilo parental de los valores de los padres y las creencias que ellos tienen sobre sus roles como padres y la naturaleza de los niños ayudó a definir las muestras de afecto que se daban de forma natural, las prácticas y los valores, lo que sirvió para su descripción del prototipo de padre autoritativo. Especificó una función parental global, el control.- En segundo lugar, más que crear una dimensión en la que el control parental se organizaba linealmente de mayor a menor como se había hecho en anteriores investigaciones,

distinguió entre tres tipos de control parental cualitativamente diferentes: permisivo, autoritario y autoritativo. En tercer lugar, Baumrind definió el estilo parental como un constructo global, de manera que la influencia de algún aspecto del estilo parental (ej. ideología, demandas de madurez, o uso de técnicas específicas de disciplina) es dependiente de la combinación de todos los otros aspectos.

En muchos aspectos, la clasificación de estilos parentales de Baumrind renombró a los conceptos anteriores de estilo parental, como por ejemplo los de Symonds (1939), que describía modelos familiares organizados de forma natural entorno al sistema de creencias de los padres. Esta configuración es el resultado directo del interés inicial de Baumrind, por identificar y describir los estilos parentales que anteceden a patrones de conducta claramente identificados en los niños. El patrón de comportamiento asociado con el estilo autoritativo incluyó, más allá de la cuestión de la autoridad, demandas de madurez, estilos de comunicación (incluyendo efectividad y direccionalidad) y crianza (donde se distingue entre cariño e implicación) (Baumrind & Black, 1967). Basándose en los primeros trabajos de investigación llevados a cabo por Baumrind, los padres, según su estilo educativo, fueron categorizados tal y como figura en la tabla (Baumrind, 1991).

Autoritativo	<p>Presentan atención a las demandas y preguntas de sus hijos y muestran interés.</p> <p>Manifiestan una combinación de efecto y apoyo con ciertas dosis de control y democracia.</p> <p>Favorecen la autonomía e independencia.</p> <p>Son controladores y exigentes en sus demandas, pero al mismo tiempo se demuestran cariñosos, razonables y comunicativos.</p> <p>Establecen reglas claras y promueven la conducta asertiva.</p> <p>No invaden ni restringen la intimidad del niño.</p> <p>Sus prácticas disciplinarias se orientan más hacia la inducción que hacia el castigo.</p> <p>El castigo es razonar y verbal pero no físico.</p> <p>La comunicación es efectiva y bidireccional, sin órdenes ni gritos.</p> <p>Esperan de los hijos cooperación, responsabilidad y control.</p> <p>Muestran pocas conductas problemáticas (adicciones, violencia), bajos niveles de estrés y un clima familiar estable.</p>
Autoritario	<p>Combinan altos niveles de exigencia y control con escasa sensibilidad o responsabilidad.</p> <p>No consideran las peticiones de sus hijos ni responden a sus demandas.</p> <p>Son distantes, poco afectuosos y manifiestan conductas de coerción.</p> <p>Desarrollan una comunicación unidireccional.</p> <p>Proporcionan ambiente ordenado, con reglas claras dictadas por los padres.</p> <p>Son más restrictivos, convencionales y prestan escaso apoyo emocional al hijo.</p> <p>Presentan más problemas de conducta e insatisfacción en la pareja.</p>
	<p>Combinan bajas dosis de control y exigencia con relativa sensibilidad hacia las necesidades del niño.</p> <p>Son indulgentes y no establecen restricciones.</p>

Permisivo	<p>No muestran autoridad frente a sus hijos. No demandan conductas maduras de sus hijos y evitan el enfrentamiento con estos. La comunicación es poco efectiva y unidireccional. Mantiene gran flexibilidad en el seguimiento de reglas, dificultando la asunción de obligaciones por parte del niño. No existen reglas claras y el ambiente familiar es desorganizado.</p>
Negligente	<p>Ausencia de demandas y de responsabilidad hacia la conducta de los hijos. Falta de estructuración, control y apoyo de las conductas del niño. Derivan sus responsabilidades paternas hacia otras figuras como la escuela u otros familiares. Presentan problemas de conducta. Proporcionan un ambiente familiar desorganizado. Son altamente vulnerables a la ruptura familiar.</p>

Los padres tienen una gran influencia sobre el desarrollo cognitivo, los padres que propician un mayor desarrollo son aquellos que, con sus verbalizaciones, obligan al niño a anticipar sucesos futuros, reconstruir otros pasados, etc. por ejemplo, mientras ven unos cuentos juntos.

La influencia entre hermanos, en primer lugar debemos analizar el ajuste al nacimiento de un hermano. Cuando nace un nuevo hermano se ha detectado un mayor número de enfrentamientos madre-hijo y una disminución del tiempo que pasan juntos. Esto es lógico en la madre, pero no debería ocurrir lo mismo con el padre. De hecho, en algunas ocasiones toma más relevancia la relación padre-hijo tras el nacimiento de un nuevo miembro. Esto traerá consigo una serie de cambios en el niño (trastornos de sueño, miedos, pena, etc.). Muchos de estos problemas van disminuyendo a medida que el niño se habitúa a la nueva situación, aunque hay algunos viejos problemas que pueden persistir o incluso agravarse.

Las interacciones entre hermanos están afectadas por el contexto en que se dan. Los padres tienen un papel importante. Se ha analizado que en ausencia de la madre hay mayor interacción entre hermanos. También se ha comprobado que si en las relaciones tempranas los padres dan responsabilidad al mayor y le permiten colaborar en el cuidado del bebé, las relaciones futuras serán más cálidas. Estas relaciones también varían entre hermanos de igual o diferente sexo de manera que suelen ser más cálidas entre hermanos del mismo sexo.

Se suele decir que los primogénitos suelen hablar antes, son más ansiosos para conseguir metas y más dependientes, quizá porque han recibido una atención exclusiva durante cierto tiempo, y también se dice que suelen ser más responsables; pero esto sólo son generalizaciones y el orden de nacimiento no tiene por qué ser un

factor fundamental en las características de personalidad, aunque sí que tiene cierto efecto.

La familia juega un papel muy importante en el desarrollo de los niños/as porque en el seno familiar se realizan los primeros aprendizajes que son básicos para el desenvolvimiento autónomo en la sociedad. Se debe analizar los procesos de interacción que juega la familia (padre, madre, hermanos) en el entorno y su influencia sobre el niño.

En la familia esta ayudar a desarrollar el carácter de sus hijos porque aprenden de las características y actitudes que observan, nos damos cuenta que durante los primeros años los niños alcanzan o desarrollan su inteligencia más de los que pudieran alcanzar en la mitad del resto de su vida; existen padres que desean que sus hijos se destaquen de entre los demás niños procuran estimular su cerebro de diversas maneras; enseñan a distinguir lo bueno y lo malo de distintas situaciones, a través de la interacción social el niño va aprendiendo las pautas de comportamiento de las cuales puede atenerse; y tendrá la oportunidad de observar de los demás como perciben su comportamiento.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Vilca (2006), señala las siguientes funciones que debe cumplir los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.

11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

La función del alumno ha tomado un cambio en las nuevas concepciones pedagógicas. De lo que antes era un alumno pasivo o sea que tenía que guardar los conocimientos que el maestro le impartía, hoy tenemos alumnos críticos y reflexivos pasando a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje. Para desarrollar esta función obviamente que se necesitaba que este motivado, que participe activamente en las horas clase, prestar atención, que estudie; nadie puede aprender si no se esfuerza; actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, como mediador, orientador y no como instructor. El estudiante de hoy tiene que saber contenidos procedimentales, destrezas, habilidades, técnicas, métodos, relacionadas con las capacidades intelectuales y realizar prácticas; desarrollar competencias necesarias para ser analítico, e innovador siendo útiles para la sociedad.

1.2.3.5. Como enseñar, como aprender.

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. "Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro. Así empiezan una serie de sugerencias que nos ofrecen" (Hoffmann, Sandra & McGuire, 2009).

Este proceso de enseñanza-aprendizaje es el que se integra armónicamente un sistema participativo, que permita la autodirección, la renovación continua, la creatividad, que tenga en cuenta las necesidades del educando con una clara proyección futura y en el que el control de la calidad este presente como táctica y estrategia del trabajo.

Con la sociedad plantea a las instituciones educativas de carácter técnico, el encargo de la formación de profesionales de alta excelencia, capaces de interpretar el impetuoso desarrollo científico-técnico y de aplicarlo en las condiciones concretas de cada país para dar solución a variados problemas del mercado, del trabajo y dar continuidad al desarrollo económico, político y social, con una proyección creativa. El

desarrollo del profesional debe encaminarse a un proceso de enseñanza-aprendizaje eficiente.

El objetivo de los docentes y dicentes siempre consiste en el logro de determinados objetivos y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas, convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance. Actualmente se considera que el papel del profesorado en el acto didáctico es proveer de recursos y entornos diversificados de aprendizaje a los estudiantes, motivarles para que se esfuercen, orientarles y asesorarles de manera personalizada.

El aprendizaje es el resultado de procesos cognitivos individuales mediante los cuales se asimilan informaciones que luego se pueden ampliar en contextos diferentes a los contextos donde se aprendieron; aprender no solamente consiste en adquirir nuevos conocimientos, también puede consistir en consolidar, reestructurar, eliminar conocimiento que ya tenemos.

La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de memorizar a aprender auto dirigiéndose. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la meta cognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

1.3. Cursos de formación.

1.3.1. Definición e importancia de capacitación docente.

Mace (1990), señala que la capacitación es una necesidad, porque las personas aprenden de todos modos en el ejercicio de sus funciones, la capacitación una guía o ayuda.

Ello distingue la superación y la formación de la capacitación, donde tiene un significado técnico y comprende las acciones encaminadas a que todo trabajador, una vez incorporado ello distingue la superación y la formación de la capacitación, donde esta última tiene un significado más técnico o práctico y comprende las acciones encaminadas a que todo trabajador, una vez incorporado a la entidad productiva, conozca las perspectivas que esta le ofrece para su desarrollo y realización profesional dentro de la organización, y que generalmente están asociadas a sus expectativas de progreso hacia posiciones de mayor calificación, responsabilidad, reconocimiento y remuneración.

Define como la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, desarrollo de habilidades y actividades frente a aspectos de la organización, de la tarea profesional y del medio ambiente, para la búsqueda de mayores niveles de eficiencia económica y social de un personal calificado, con amplio perfil ocupacional e integrado al sistema cultural de la organización. La capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes. (Thompson, 2009).

No cabe duda que el docente es importante en el éxito de cualquier modelo o sistema educativo. Repetidamente se ha dicho que cualquier proceso de mejora en el área de la educación, para que realmente sea efectivo, debe, finalmente, llevarse a cabo o al menos manifestarse en el aula. Y lo que sucede en el aula está directamente relacionado con lo que hace el profesor. De allí que sean necesarios programas tendientes a mejorar su desempeño, bajo la premisa de que entre mejor capacitado esté el profesor, más eficiente será su labor educativa.

Es de gran **importancia** la permanente capacitación 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 participantes 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 recalca que la educación actual, demanda de docentes con capacidad de afrontar la tarea educativa con gran responsabilidad en la labor que se va a desempeñar permitiendo tener conocimiento y dominio absoluto en el aspecto teórico y práctico en el cual se va a desenvolver puede ser dentro del aula o fuera en su vida personal o profesional. La capacitación ayuda a ser verdaderos profesionales de acuerdo al área de preparación, utilizando el nivel científico que necesite, para insertarse al ejercicio de su labor educativa, donde logre impartir en sus alumnos un desarrollo integral que les permita enfrentarse ante la sociedad en la cual se desenvuelve. Al adquirir una capacitación el docente estará mejor formado dentro del ámbito: político, social, educativo y cultural en la organización en la cual presta su servicio personal permitiendo mantener su actitud pedagógica e ideológica que caracteriza a cualquier docente.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Hernández y Hernández (2009), señalan las siguientes ventajas e inconvenientes.

En la determinación de las ventajas es importante considerar la modalidad del curso, si es esta presencial, semipresencial, a distancia o virtual; ya que puede incidir significativamente en el cumplimiento de los objetivos de la capacitación; y, el área de capacitación, existen ciertas áreas que no pueden formarse bajo modalidades a no ser presencial, por lo expuesto se concluye que a cada proceso formativo se le debe dar un tratamiento especial así mismo en la determinación de las ventajas e inconvenientes Entre las múltiples **ventajas** de un plan o curso de formación se describen las siguientes:

- Ofrecen alternativas y posibilidades para contrastar diferente aspecto de su actividad en el trabajo.

- Pueden poner de manifiesto diferentes áreas problemáticas que al docente se le pasan inadvertidas.
- Mejora la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
- Promueve estándares de calidad educativa institucional.
- Formación en pertenecía con la institución.
- Eficacia en el desempeño profesional docente.
- Participación en el proceso de transformación de la educación autonomía y responsabilidad.
- Pueden abarcar todos los aspectos que engloba un puesto de trabajo.

Entre los **inconvenientes** se presentan:

- Contenidos pobres que desvalorizan las expectativas generadas alrededor del plan de capacitación.
- Validación en cuanto a horario y en cuanto a tutor o capacitador
- Miedo de los participantes a no cumplir personalmente con las expectativas puestas por la institución en la acción formativa.
- Desconfianza de los participantes en la utilidad de la acción formativa.
- Desinterés de los participantes por aplicación de técnicas no usuales en el proceso de capacitación.
- Desaprovechamiento de los beneficios que conlleva la formación para salvar las barreras internas con los objetivos a cumplir.

Las ventajas de recibir un curso de capacitación ayuda a los docentes a desempeñar mejor su función, estarán preparados con temas actualizados brindando a sus estudiantes calidad de enseñanza-aprendizaje, además al desarrollar las capacidades, habilidades, cualidades del docente provee beneficios en lo personal y por ende para la institución educativa en la cual presta sus servicios. En cambio los inconvenientes de recibir un curso de capacitación surgen, cuando el curso no llena las expectativas de los participantes, estas pueden ser por diversos motivos: falta de tiempo, el tutor o facilitador no este idóneo para llegar con el conocimiento, falta de dinamismo en el curso, desinterés en capacitarse, conformismo en ciertas personas, recibir temas no apropiados, etc. En definitiva todas las personas que nos dedicamos a transmitir conocimientos a los niños y jóvenes de nuestra patria, estamos obligados a realizar nuestro mejor esfuerzo, para que las futuras generaciones dispongan de mayores oportunidades en el ámbito laboral y disfruten de una sana convivencia.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Una vez determinadas las necesidades de formación se debe establecer los lineamientos necesarios para elaborar el plan o curso de formación, capacitación, en el proceso de elaboración de la estructura del plan o curso de formación se debe considerar los objetivos por los cuales se plantea dicho proceso de capacitación y lo que es necesario para alcanzarlos, en este proceso es infalible considerar aspectos relevantes como el diseño, la planificación y los recursos con que se cuenta para realizar el plan. En un proyecto investigativo se requiere de un esquema para la elaboración de un proceso de capacitación. (Rodríguez, 2006).

Primera etapa. Diagnóstico de la organización

- Conocer la situación actual en la que se encuentra la organización o institución.
- Identificar los objetivos y estrategias de la organización o institución.
- Detectar los problemas más relevantes con los que se encuentra.
- Tener conocimiento de los proyectos presentes y futuros y de los cambios previstos a los que se enfrenta.

Segunda etapa. Detección de los vacíos formativos con los que se encuentra la organización

- Detectar las necesidades de formación de la institución para alcanzar los objetivos que se persiguen en la misma.

Tercera etapa. Transformación de las necesidades de formación en acciones formativas

- + Convertir las necesidades de la formación en acciones formativas.
- + Diseñar las acciones formativas propiamente dichas.

Cuarta Etapa. Diseñar el plan de formación

El objetivo de esta etapa es redactar el documento del plan de formación:

❖ Formulación de los objetivos

Conocer cuáles son aquellas cualificaciones imprescindibles para realizar, de manera adecuada, todas aquellas tareas que desempeña en un determinado puesto de trabajo. Para ello se necesita tener un amplio conocimiento sobre todas las funciones del puesto.

❖ **Determinación de los contenidos que se van a impartir:**

Se determinaran los contenidos que se van a impartir, ya que no es lo mismo lo mismo impartir una acción formativa sobre calidad en la organización que una acción formativa. De la correcta elección o no de los contenidos dependerá el éxito del plan de formación.

❖ **Definición del sistema didáctico:**

En función dl nivel formativo que poseen los participantes, o de las necesidades reales, se determinará el sistema didáctico eficiente para cada caso. Cuando se hable del sistema didáctico se hace referencia a los métodos y técnicas que se llevaran a cabo en la hora de poner en marcha la acción formativa.

❖ **Determinación del tiempo de impartición:**

Se debe considerar una serie importante de factores como; clima, horario y disponibilidad en función de la jornada laboral, entre otros.

❖ **Determinación del lugar de impartición:**

La formación puede llevarse a cabo, bien dentro o fuera del centro o lugar de trabajo, de ello dependerá entre otros, la disposición del espacio con la que cuenta cada organización institución en concreto.

❖ **Determinación de los destinatarios:**

Para diseñar un programa formativo o un plan de formación es necesario conocer los destinatarios a los que va dirigido. Para ello debemos conocer tanto sus capacidades como otros factores que pueden influir en el diseño del mismo. Una vez determinadas las necesidades de los destinatarios, identificadas mediante el análisis de necesidades previo, deben de tenerse en cuenta también otros aspectos como son; la edad, la experiencia que poseen, la formación previa, la disponibilidad de tiempo y sobre todo la motivación que tienen los participantes para enfrentarse al proceso de formación.

❖ **Definición de los medios de apoyo de la formación:**

En este último apartado sobre cómo redactar un plan de formación se señalan algunos de los medios de apoyo de la formación, son variados y diversos.

Quinta Etapa. Ejecución del Plan

El objetivo de esta etapa es, ejecutar el Plan de Formación.

Sexta etapa. Evaluación del Plan

El objetivo de esta etapa es, evaluar el Plan de Formación.

- ✓ Grado de consecución de los objetivos que se perseguían con el plan de formación.
- ✓ Evaluación de los formadores/tutores.
- ✓ Evaluación de gestión de formación.

Diseño.- El diseño de un curso siempre será el paso siguiente a la detección de necesidades de formación que los mismos de la organización presentan. Con la puesta en marcha de las acciones formativas que se incluyen al plan de formación requiere de un profesional perfectamente capacitado para ello, a la hora de realizar el diseño de las acciones debemos tener en cuenta la existencia de los caminos que tenemos para llevarlo a cabo. Puede ser a través de: Mercado de formación compuesto por la formación profesional. Esta se divide en los siguientes subsistemas: formación reglada, ocupacional y continua, academias y centros privados de formación.- en muchas ocasiones es la propia organización la que prefiere diseñar sus acciones formativas. A la hora de llevar a cabo el diseño de las acciones formativas del curso de formación se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La formulación de los objetivos, tanto el objetivo general como los específicos. El objetivo general es a largo plazo, mientras que los específicos son siempre a corto plazo.
- La selección y la organización de los contenidos, también la determinación de las unidades didácticas y de los diferentes epígrafes que constituyen cada una.
- La selección de las actividades para alcanzar los aprendizajes esperados. Se determinará la metodología que se va a llevar a cabo en todo proceso de realización de la acción formativa, donde se incluirá las diversas actividades que se desarrollarán para alcanzar los objetivos de la misma.
- La selección de los métodos y de los recursos didácticos que se van a emplear. Se hace referencia a los métodos empleados durante el desarrollo de la acción y los recursos y materiales que se van a poner a disposición de los participantes.
- La determinación del tiempo que se necesita para llevar a cabo la acción formativa de manera eficaz. No existe una duración exacta para todas las actividades. La duración de cada una de ellas estará en función de los contenidos y de los objetivos que se persigan en el momento de impartición del curso.

- La selección de los criterios de evaluación que se van a seguir habitualmente el formador evaluara de manera individual el desarrollo de cada uno de los participantes.

De todo esto podemos afirmar que el diseño de una acción formativa se trata de un proceso que integra una serie de elementos que hay que tener en cuenta y que son interactivos.



Recursos.- Para que el proceso de formación sea el adecuado, tendremos que disponer de los formadores adecuados en función de la materia/contenidos que se deseen impartir. Es importante también determinar los materiales didácticos que se van a poner a disposición de los participantes como herramientas de apoyo a la formación. Recursos humanos.- podemos dividir en dos categorías los recursos humanos que participan en el plan de formación: los formadores y los destinatarios.

Cuando hablamos de formadores en términos generales, nos referimos a:

El responsable de formación.- este responsable de formación tiene como misión principal la de establecer las políticas y objetivos de la formación. Es necesario que posea conocimientos referentes a gestionar equipos y capacidad para motivarlos.

El técnico o experto de formación.- que deberá gestionar dicha formación.

Al técnico o experto de formación, sin embargo, se le exige cierta capacidad para desarrollar un plan de formación completo. Este perfil ha de poseer cierta capacidad pedagógica, ya que no se excluye que, en determinadas situaciones, tenga que impartir la formación. El formador.-Persona que debe impartir la formación propiamente dicha, es decir, será la persona encargada de dar las clases a los participantes y tendrá que estar capacitado en todos los aspectos que conllevan impartición de la formación.

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

Fullan (2002), manifiesta que “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”. La frase suena un poco fuerte en el contexto de los sistemas educativos latinoamericanos, atravesado por graves problemas, tales como las profundas inequidades sociales y la pobreza extrema de gran parte de los niños y adolescentes en edad escolar. En este sentido, cabe señalar que si bien las políticas tendientes al fortalecimiento profesional de los docentes y el discurso que los ubica como actores principales del cambio son una medida justa y necesaria, produce una serie de tensiones y riesgos, en particular cuando las políticas docentes no son acompañadas de otras acciones y dejan inalteradas las condiciones materiales en las que desarrollan su tarea. La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes formados profesionalmente, aquí radica su importancia.

Hoy en día la formación y desarrollo de los docentes es la de asegurar la adquisición de los conocimientos es una dinámica de desarrollo personal que consiste en tener aprendizajes, hacer descubrimientos, encontrar gente, desarrollar a la vez sus capacidades de razonamiento y también la riqueza de las imágenes que uno tiene del mundo (Ferry, 1997).

La tarea docente universitaria en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas 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 emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, 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 e ininteligible.

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.

Al analizar las cuestiones que expresan estos autores en lo que respecta a la importancia de la formación docente cabe recalcar que es de suma importancia ya que el docente primeramente necesita formarse, para acudir a impartir sus conocimientos y

no cometer errores, ya que se va a tratar con seres humanos y no se debe lastimar los sentimientos de los mismos, solo teniendo una formación con antelación se conseguirá la transformación educativa que nuestro país necesita.

El docente es el actor principal de la reforma de los nuevos currículos de la enseñanza. En cualquier momento que se desee dar un cambio vertiginoso los docentes siempre son los actores principales no importa el lugar donde se encuentren, desde allí son los ejes o líderes en determinadas comunidades; la formación permite a que la persona que va a desempeñarse como docente realice un trabajo sobre sí mismo o un trabajo de sí mismo, ellos son los constructores, mediadores, facilitadores del proceso de enseñanza.

En los actuales momentos existen programas desde el Ministerio de Educación que fomentan la formación y actualización de los docentes como un mecanismo de cambio en el sector educativo.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Colegio Nacional Pacayacu se encuentra ubicado en la parroquia Pacayacu, en la vía Tarapoa Km. 42 cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, labora en jornada matutina, fue creado en septiembre de 1986 y se fiscalizó según acuerdo ministerial N° 2263 en el periodo escolar 1986-1987 de régimen Sierra y Amazonía, en octubre del mismo año dan inicio las labores educativas con el primer curso de ciclo básico; posee cuatro hectáreas de terreno, cuenta con una infraestructura adecuada que facilita el normal desenvolvimiento de las labores o actividades académicas.

Su visión institucional es.- ser una institución que brinda a la juventud estudiosa una educación integral, científica, técnica y humanística que forme ciudadanos creativos, críticos, solidarios, profundamente comprometidos en el ámbito social; que reconozcan y se sientan orgullosos de su identidad nacional, pluricultural y pluriétnica; desarrollando sus valores éticos y morales, consolidando la democracia en la cual impere la equidad entre géneros y la justicia social.

Su misión institucional.- el Colegio Nacional Pacayacu es una institución que oferta una educación técnica, presta sus servicios desde el 8° Año de Educación Básica al 2° Año de Bachillerato, caracterizado por su espíritu permanente de superación a fin de aportar al desarrollo de los jóvenes, dinamizando los procesos formativos académicos y culturales, a partir de la construcción de saberes, valores y competencia que fortalezcan la participación, el desarrollo de autonomía, la tolerancia, la convivencia armónica con el entorno, además de promover el respeto a la vida y rescatar el valor del trabajo.

Tabla 1. Tipo de institución

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	12	100,00%
Particular		
Fiscomisional		
Municipal		
No contesta		
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

El 100% de los encuestados manifiestan que la entidad educativa es fiscal, porque se financia con recursos del estado.

Tabla 2. Tipo de bachillerato que ofrece

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato en ciencias		
Bachillerato técnico	12	100,00%

TOTAL	12	100,00%
--------------	-----------	----------------

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

El tipo de bachillerato es técnico en su totalidad ofreciendo dos oportunidades de estudios: el bachillerato técnico industrial con su especialidad en electromecánica automotriz y el bachillerato técnico de comercio, administración y servicios con su especialidad en administración de sistemas.

Los habitantes de este sector se diferencian por su diversidad cultural, debido a la migración de habitantes que han llegado de diferentes lugares del país por razones de trabajo, incursionando en compañías petroleras prestando sus servicios como: obreros, albañiles, mecánicos etc., sus labores lo realizan para transferencia de crudo hacia la refinería; hoy son en su mayoría trabajadores directos de Petroamazonas; por esta razón la comunidad educativa está conformada por padres y madres de familia oriundos de distintas provincias del país, quienes buscando mejores condiciones de vida migraron hasta lo que anteriormente era la provincia de Napo, posteriormente con la provincialización que se dio, se pertenece a la provincia de Sucumbíos.

Sus estudiantes son en un número de 348, de ambos sexos, en el desarrollo de los procesos de aprendizaje la mayoría son activos y participativos, pocos llegan de las comunidades indígenas que están aledañas a la parroquia demostrándose ser un tanto tímidos (callados); en cambio los afro ecuatorianos que también son pocos demuestran ser extrovertidos, dinámicos y buenos para el deporte.

2.2. Participantes.

La encuesta se aplicó a todos los docentes de bachillerato que son en número de 12 maestros/as que dictan clases en las especialidades de electromecánica automotriz y administración de sistemas, la forma como intervinieron en este estudio lo hicieron de manera caritativa, amable, con cortesía; la mitad de los mismos son maestros contratados por el Ministerio de Educación, pocos son los docentes que poseen título en la especialidad que dictan las clases, los maestros contratados se encuentran preparándose para obtener un título de tercer nivel; en su labor desempeñada demuestran un carisma de responsabilidad y puntualidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la institución educativa.

Tabla 3. Estado civil de los participantes

Opción	Frecuencia	%
Soltero	6	50,00%
Casado	3	25,00%
Divorciado	3	25,00%
Viudo	0	0,00%

No contesta	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

El estado civil de los docentes se aprecia que un 50% son solteros, los casados el 25% y un 25% divorciados, se evidencia que la mayor cantidad de docentes son de estado civil solteros.

Tabla 4. Género de los participantes

Opción	frecuencia	%
Masculino	5	41.67%
Femenino	7	58.33%
No contesta	0	0.00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Como se puede considerar el género de los participantes es de un 58,33% femenino y el 41,67% masculino; la presencia de la mujer es más representativa en la labor educativa de la entidad investigada.

Tabla 5. Tipo de Relación Laboral

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	4	33,33%
Nombramiento	6	50,00%
Contratación ocasional	2	16,67%
Reemplazo	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

En lo que respecta a la relación laboral tenemos un el 50% tienen nombramiento el 33,33% tienen un contrato indefinido, y el 16,67% a contrato ocasional; es decir la mitad de estos docentes del bachillerato no tienen estabilidad laboral, ya que este documento estipula que terminará su contrato cuando llegue el titular, aquella persona que haya ganado un concurso de méritos y oposición.

Tabla 6. Cargo que desempeña

Opción	frecuencia	%
Docente	10	83,33%
Técnico docente	0	0,00%
Docente con funciones Administrativas	1	8,33%
No contesta	1	8,33%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

En lo que respecta al cargo que desempeñan se aprecia que la mayor parte de integrantes desempeñan el cargo de docentes en un 83,33%, el 8,33% tiene el cargo de docente con funciones administrativas que viene hacer el rector, entonces se ve que el inspector no pertenece a los docentes de bachillerato, probablemente es un

docente de octavo a décimo grados de educación básica o a su vez sea del 8,33% que no contesta a esta interrogante.

Tabla 7. Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
Tiempo completo	11	91,67%
Medio tiempo	0	0,00%
Por horas	1	8,33%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Según la nueva Ley de Educación los docentes laboraran ocho horas diarias, distribuidas en horas pedagógicas que son las actividades realizadas con los estudiantes y horas complementarias que se las realiza: brindando atención a padres de familia, planificando, elaborando material didáctico, etc.; lo que es imposible que una persona quiera dedicarse a otra función.

Como podemos apreciar el 91,67% de docentes de esta institución se dedican al desempeño de esta función a tiempo completo según se puede observar en la tabla, quiere decir que no se dedican a otra actividad; solo un 8,33% manifiesta que labora por horas.

Tabla 8. Nivel más alto de formación académica que poseen

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato	3	25,00%
Nivel técnico o tecnológico superior	1	8,33%
Lic., Ing., Eco., Arq.,(tercer nivel)	7	58,33%
Especialista(4º nivel)		0,00%
Maestría (4º nivel)	1	8,33%
PhD (4º nivel)	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Para el ingreso en el cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y de Profesores Técnicos de Formación Profesional hay que estar en posesión del título de Grado, Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto u otros títulos equivalentes a efectos de docencia. Y para el cuerpo de Catedráticos de Música y Artes Escénicas se debe poseer también cualquiera de estos títulos, a excepción de quienes ingresen en el cuerpo en especialidades propias de arte dramático, que también pueden estar en posesión de una determinada formación pedagógica y didáctica.

En la presente investigación, el título profesional que poseen es un 58,33% de tercer nivel, el 25,00% título de bachiller, el 8,33% título tecnológico superior y el 8,33% que posee el título de cuarto nivel; debiendo en su mayoría optar por seguir preparándose, ya que en la actualidad así lo exige la nueva reforma educativa, para mejorar el nivel académico de los docentes y por ende brindar una mejor calidad de enseñanza-aprendizaje en beneficio de nuestros educandos.

2.3. Diseño y métodos de investigación.

2.3.1. Diseño de la investigación.

Según Jaramillo (2013), La presente investigación es de tipo investigativo-acción, sus características generan conocimientos y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

La investigación es una acción que se produce dentro y cómo parte de las condiciones habituales de la realidad que es el objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos, es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objeto de estudio Hernández. (2006), tiene las siguientes características:

- Es el estudio transeccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único
- El exploratorio, debido a que en un momento específico realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El desarrollo del trabajo de investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, luego de tabular los datos y representar en tablas estadísticas da lugar a utilizar el método cualitativo, ya que se necesita determinar, concretar, interpretar o analizar diversos factores indagados, que a través de la experiencia de los docentes de bachillerato de este establecimiento educativo proporcionan; para reflexionar de las principales necesidades de formación de los mismos.

2.3.2. Métodos de investigación.

El **método** es el medio utilizado para llegar a un fin, su significado original señala el camino que conduce a un lugar. Las investigaciones científicas se rigen por el llamado método griego, basado en la observación y la experimentación, la recopilación de datos, la comprobación de las hipótesis de partida. El método sirve para establecer el

significado de los hechos y fenómenos hacia los que se dirige el interés científico para encontrar, demostrar, refutar y aportar un conocimiento. Entre los principales métodos de la investigación tenemos:

- ❖ **Analítico:** Es aquel que trata de comentar y experimentar las actividades, a través de la sinéresis; es utilizado en el proceso de la lectura: interpretar texto, para realizar investigaciones bibliográficas, consultas por internet entre otras; este método se lo utilizo en el trabajo investigativo para conocer más sobre el objeto de estudio ya que permitió explicar y comprender lo encuestado.
- ❖ **Sintético:** Es el método que trata de reestructurar de procesos investigativos, a través de la síntesis para comprender el significado de lo abstracto; se lo empleó para ordenar críticamente las ideas, utilizando el pensamiento el método analítico y sintético siempre se compaginan porque utilizan el razonamiento.
- ❖ **Inductivo:** Parte de un estudio de un conjunto de casos particulares, para llegar a la ley, comprobarla y aplicarla en diversas situaciones de la realidad; se lo utilizó para realizar el análisis del cuestionario aplicado a los doce docentes de bachillerato.
- ❖ **Deductivo:** Parte de la presentación de definiciones, conceptos, principios, reglas a partir de las cuales se analiza, sintetiza, compara, generaliza y demuestra; fue utilizado para realizar las conclusiones respectivas del trabajo investigativo.
- ❖ **Hermenéutico:** Somete la información recogida (datos), a una continua interpretación (hermenéutica), para buscarle significado y sentido a los elementos investigados; se la utilizó en la interpretación de tablas estadísticas.
- ❖ **Estadístico:** Registros de los datos que fueron analizados y valorados los que se utilizaron en tablas y gráficos para una mejor interpretación de los mismos; se empleó en el registro de las tablas.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnicas de investigación.

Villafuerte (2006), manifiesta que las técnicas de investigación son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operativizar e implementar los métodos de Investigación y que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata, las técnicas son también una invención del hombre y como tal existen tantas técnicas como problemas susceptibles de ser investigados.

Las Técnicas tienen ventajas y desventajas al mismo tiempo, y ninguna de ellas puede garantizar y sentirse más importante que otras, ya que todo depende del Nivel del problema que se investiga y al mismo tiempo de la capacidad del investigador para utilizarlas en el momento más oportuno.

Esto significa entonces que las técnicas son múltiples y variables que actúan para poder recoger información de manera inmediata. Tipos de técnicas:

- ☉ **Encuesta.-** Es una técnica mediante la cual se recoge información aplicando instrumentos como cuestionarios, mediante la cual se obtiene información relevante del problema investigado; se aplicó a los docentes de bachillerato del colegio Pacayacu.
- ☉ **Organizadores Gráficos.-** Son formas visuales que permiten organizar el texto de trabajo para elaborar resúmenes en base al análisis se representa la información de forma resumida y concisa., utilizado para especificar las ideas en los temas expuestos en el presente informe de investigación.
- ☉ **Lectura.-** es un proceso que requiere de comprensión del texto, porque sitúa al lector a relacionar diversos aspectos que quiere manifestar el autor de libros, revista, páginas web, etc.; fue utilizado de principio a fin en el informe de investigación para procesar la información.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

Cuestionario.- Instrumento de investigación que contiene un conjunto de preguntas que son redactadas de forma coherente, organizada, secuenciada y estructurada de acuerdo a una planificación, cuyo fin es obtener información relevante sobre un fenómeno investigado, posee carácter cualitativo.

En el presente proceso investigativo se emplea el cuestionario como un instrumento de recogida de datos, el mismo que posee una estructura de preguntas abiertas y cerradas en lo relacionado a: los datos institucionales, información general del investigado, a la formación docente, cursos y capacitaciones, respecto a la institución educativa, y en lo relacionado a la práctica pedagógica de los docentes del plantel educativo; mediante el se recoge información relevante para la determinación de las reales necesidades formativas en la institución materia de la presente investigación.

Este cuestionario fue tomado de instrumentos con previa validación y contextualizado a nivel nacional por parte equipo de planificación del presente proyecto, considerando fundamentalmente la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento.

2.5. Recursos.

Los recursos que se emplearon para la realización de este trabajo investigativo se describen en las siguientes tablas:

2.5.1. Talento Humano.

N°	Humanos
1	Rector
2	Vicerrector
3	Secretaria
4	Docentes de bachillerato
5	Directora de tesis
6	Investigadora

2.5.2. Materiales.

N°	Materiales
1	Computadora, impresora, internet, flash memory.
2	Material Bibliográfico: Libros, Revistas, Enciclopedias, etc.
3	Material de escritorio: papel Bonn, esferográficos, cuadernos, lápiz.
4	Cámara fotográfica.
5	Instrumento de aplicación: cuestionarios.
6	Ley Orgánica de Educación Bilingüe
7	Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Bilingüe
8	P.E.I, P.C.I, A.M.I.E
9	Código de convivencia
10	Historia de la institución

2.5.3. Institucionales.

N°	Institución
2	Colegio Nacional Pacayacu
3	UTPL

2.5.4. Económicos.

N°	Descripción	Valor
1	Material bibliográfico	80,00
2	Material de escritorio	20,00
3	Adquisición de equipos e implementos.	400,00
4	Transcripción de informe	60,00

5	Redes o Internet	60,00
6	Movilización	60,00
7	Imprevistos	40,00
TOTAL		720,00

2.6. Procedimiento.

La planificación previa al proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos, es una tarea sistémica y planificada. Pone de manifiesto las finalidades específicas de la investigación, explicitando las acciones a desarrollar. Recurre a fuentes e instrumentos que se emplean como base de la investigación, luego del proceso de recogida de datos empleando técnicas y herramientas de uso ágil y oportuno.

Una vez descargada la solicitud firmada por la Mgs. Mariana Buele Maldonado, coordinadora de titulación, se procede a seleccionar la institución educativa para realizar el presente trabajo de investigación, la misma que fue ingresada por la secretaria del plantel dirigida al Sr. Rector, al ser emitida la autorización, se fija la fecha y hora para la aplicación de la encuesta; en el día previsto se reúne a los docentes del bachillerato del establecimiento que dictan clases en las dos especialidades, se socializa sobre los lineamientos del uso del instrumento, se aplica el cuestionario el mismo que está compuesto por seis partes; luego se agradece por la valiosa participación.

Después de recoger los datos se procede a la segmentación, categorización y codificación de la información, se representan en tablas y gráficos estadísticos para en lo posterior ser analizadas e interpretadas, se envía al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com para que nos comuniquen si podemos continuar con nuestro trabajo, se recibió la confirmación de continuar con la investigación.

Ya determinadas las necesidades de formación docente se elabora el primer borrador del informe incluido la propuesta o curso de capacitación, el mismo que se envía a los docentes responsables de la universidad para la respectiva revisión. Al continuar con la segunda parte del informe se asistió a las tutorías presenciales en la ciudad de Quito con la Mgs. Bélgica Paladines directora de tesis, donde se despejó algunas dudas e inquietudes referentes a temas del trabajo investigativo. Una vez acatadas las sugerencias y realizadas las correcciones de la asesoría presencial se envía al correo de la directora de tesis para su firma de aprobación. Se imprime tres ejemplares y se entrega en el centro universitario de Nueva Loja, para que sean revisadas, calificadas y aprobadas por parte de los miembros del tribunal de la universidad.

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas.

Las necesidades formativas, se deriva como un “conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio” (Alcaide, 1992).

Tabla 9. Su titulación tiene relación con el ámbito educativo

Opción	Frecuencia	%
Licenciado en educación	4	33,33%
Doctor en Educación	0	0,00%
Psicólogo educativo	0	0,00%
Psicopedagogo	0	0,00%
Otras, especifique	2	16,67%
No contesta	6	50,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

La Formación Profesional es una de las enseñanzas del sistema educativo que prepara para la actividad profesional capacitando a los alumnos para el desempeño cualificado de las distintas profesiones; esta formación garantiza a la persona que dispone de los conocimientos básicos para ocupar y desempeñar las funciones del puesto que va a desarrollar.

Como se puede apreciar tenemos el 50% no contestan a esta interrogante, el 33,33% poseen título de licenciado en educación, y un 16,67% otros títulos es decir no tienen relación con el ámbito educativo.

Tabla 10. Si posee título de postgrado, este tiene relación con:

Opción	Frecuencia	%
Ambito educativo	1	8,33%
Otros ámbitos	0	0,00%
No contesta	11	91,67%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Se ha evidenciado que el 91,67% no contesta, un 8,33% ha indicado que posee un título de postgrado (4to nivel) en relación al ámbito educativo. Lo que quiere decir que solo un maestro posee título de curato nivel en el ámbito educativo, el resto de docentes no contestan.

Tabla 11. Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos

Opción	Frecuencia	%
SI	12	100,00%
No	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

En la interrogante si es importante recibir capacitación en temas educativos manifiestan en su totalidad que sí; la capacitación en temas educativos tiende hacer importante por cuanto la educación es el pilar fundamental del desarrollo de una sociedad, cada vez nos vamos a encontrar en un mundo competitivo.

Tabla 12. Como le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Presencial	7	58,33%
Semipresencial	3	25,00%
A distancia	2	16,67%
Virtual/por Internet	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

En esta tabla al preguntar cómo les gustaría recibir la capacitación manifiestan un 58,33 % presencial, el 25% semipresencial y el 16,67% a distancia; se constata que las capacitaciones presenciales son las que más llama la atención a los participantes.

Tabla 13. Horario del curso

Opción	Frecuencia	%
De lunes a viernes	1	8,33%
Fines de semana	11	91,67%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

En lo que respecta al horario para recibir una capacitación manifiestan el 91,67%, que sea los fines de semana, siendo solo el 8,33% que desea recibir de lunes a viernes.

Tabla 14. Cuales considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitación

Opción	frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	6	30,00%
Falta de cualificación profesional	0	0,00%
Necesidades de capacitación continua y permanente	8	40,00%
Actualización de leyes y reglamentos	2	10,00%

Requerimientos personales	3	15,00%
Otros	0	0,00%
No contesta	1	5,00%
TOTAL	20	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

En la tabla 14 expresan sobre los motivos que asisten a un curso de capacitación el 40% manifiestan por las necesidades de capacitación continua y permanente, el 30% por la aparición de nuevas tecnologías, el 15% por requerimientos personales y el 10% se interesa por la actualización de leyes y reglamentos.

Tabla 15. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de 4to nivel

Opción	frecuencia	%
SI	9	75,00%
No	0	0,00%
No contesta	3	25,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

El competitivo mercado laboral y la importancia de profundizar los conocimientos académicos adquiridos en la universidad, ha llevado a que cada vez más personas busquen la posibilidad de obtener un título de cuarto nivel o postgrados, ya sea en el país o en el exterior.

En esta tabla se puede apreciar que el 75% de los encuestados les interesa continuar sus estudios de un cuarto nivel en las diferentes especialidades acorde a su labor en la institución, y el 25% simplemente no contestan.

Tabla 16. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Opción	frecuencia	%
Falta de tiempo	9	56,25%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	12,50%
Falta de información	2	12,50%
Falta de apoyo de autoridades de la institución que labora	1	6,25%
Falta de temas acordes con su preferencia	2	12,50%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00%
Otros motivos	0	0,00%

En la tabla N° 16 manifiestan sobre los obstáculos que se presentan para recibir los cursos el 56,25% por la falta de tiempo, el 12,50% por los altos costos que representan asistir a los cursos, de igual manera la falta de información y la falta de temas acordes con lo de su preferencia, y el 6,25% manifiesta que por falta de apoyo de la autoridad del plantel.

Tabla 17. Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Opción	frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0,00%
Aspectos Técnicos/Prácticos	2	16,67%
Ambos	9	75,00%
No contesta	1	8,33%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Entre los aspectos de mayor importancia de un curso se evidencia que un 75% les interesa que la capacitación sea tanto teórica como práctica, el 16,67% les interesa que sea solo práctico y el 8,33% no contesta esta interrogante.

3.2. Análisis de la formación.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Tabla 18. La persona en el contexto formativo.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	NC	Total
		%	%	%	%	%	%	%
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0 %	8 %	42 %	33 %	17 %	0 %	100 %
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	0 %	8 %	25 %	58 %	8 %	0 %	100 %
11	Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0 %	8 %	17 %	58 %	17 %	0 %	100 %
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0 %	17 %	42 %	33 %	8 %	0 %	100 %
15	Conoce la iniciativa de la interrelación profesor-alumno en la comunicación didáctica.	0 %	0 %	33 %	67 %	0 %	0 %	100 %
16	Mi formación en TIC, me permite imaginar herramientas tecnológicas	0 %	0 %	25 %	33 %	42 %	0 %	100 %
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0 %	0 %	33 %	58 %	8 %	0 %	100 %
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes	0 %	0 %	33 %	42 %	25 %	0 %	100 %
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0 %	0 %	0 %	83 %	17 %	0 %	100 %
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os	0 %	0 %	17 %	58 %	25 %	0 %	100 %

	y ayudarles en la solución							
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje	0 %	0%	8%	50 %	42 %	0 %	100 %
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0 %	0%	25 %	50 %	25 %	0 %	100 %
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de su propia asignatura	0 %	8%	17 %	58 %	17 %	0 %	100 %

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Necesidades de formación

Bullough (2000), se refiere “*En promedio, los maestros latinoamericanos no se preparan adecuadamente para su función*”. Tienen menos horas de formación profesional que sus contrapartes de los países desarrollados y la capacitación que reciben suele ser de mala calidad. La formación garantiza que la persona dispone de los conocimientos básicos para ocupar y desempeñar las funciones del puesto que va a empezar a desarrollar.

El ítem 9 manifiestan que un 42% de los encuestados tiene un buen conocimiento sobre las técnicas de investigación en el aula; en el ítem 10 se ve que el 58% conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal que se encuentra en la escala de muy bueno, de igual manera en el ítem 11, en la misma escala se encuentra que los docentes conocen las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente, en el resto de los ítems el mayor porcentaje se encuentra en la escala muy buena; de todas estas interrogantes llama la atención, el ítem 13 que demuestra un 42% conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, se encuentra en la escala de bueno y el 17% en la escala de regular.

3.2.2. La organización y la formación.

Tabla 19. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
Si	0	0,00%
No	11	91,67%
No contesta	1	8,33%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

El Ministerio de Educación se encuentra propiciando cursos de capacitación a los docentes a nivel nacional, en cambio la institución educativa no ha propiciado cursos de mejoramiento en la práctica docente, tenemos un 91,67% de encuestados que lo confirman y el 8,33% no responde a esta interrogante.

Tabla 20. Directivos fomentan participación en cursos que promuevan su formación permanente

Opción	frecuencia	%
Siempre	1	8,33%
Casi Siempre	3	25,00%
A veces	6	50,00%
Rara vez	1	8,33%
Nunca	1	8,33%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

La mitad de los encuestados manifiestan que el directivo a veces fomenta la formación de los docentes y un 25,00% dicen que casi siempre, por lo que se puede apreciar hace falta la motivación o incentivo por parte del directivo a los docentes para que se involucren con entusiasmo a mejorar su formación.

Tabla 21. En caso de existir cursos, se realizan en función de:

Opción	frecuencia	%
Areas del conocimiento	2	16,67%
Necesidades de actualización curricular	1	8,33%
leyes y reglamentos	1	8,33%
Asignaturas que usted imparte	0	0,00%
Reforma curricular	1	8,33%
Planificación y Programa curricular	2	16,67%
Otros	0	0,00%
No contesta	5	41,67%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

El ME ha propiciado cursos de mejoramiento continuo para todos los docentes de los diferentes niveles de educación como: de pedagogía, didáctica, computación, de sexualidad, inclusión educativa es decir todas las áreas de conocimiento específico que requiere la nueva actualización curricular.

Pocos docentes de esta institución han conocido los contenidos en los cuales se desarrollan dichos cursos así tenemos que el 41,67% no contestan en lo relacionado a en caso de existir cursos en qué función se realizan, un 16,67% manifiestan en la función de planificación y programa curricular, de igual manera en las áreas del conocimiento y el 8,33% manifiestan en leyes, reglamento y reforma curricular; esto indica que no se socializan los temas o áreas de capacitación dentro del establecimiento.

Tabla 22. La organización y formación

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	NC	Total
		%	%	%	%	%	%	%
1	Analiza los elementos del currículo propuestos en el bachillerato	0%	8%	17%	33%	42%	0%	100%
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0%	0%	8%	42%	50%	0%	100%
3	Conoce el proceso de la carrera docente propuesto en la LOEI	0%	0%	25%	50%	25%	0%	100%
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0%	0%	17%	58%	25%	0%	100%
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	8%	0%	0%	75%	17%	0%	100%
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos institucionales	8%	0%	25%	42%	25%	0%	100%
7	Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar	17%	0%	25%	33%	25%	0%	100%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	0%	8%	33%	33%	25%	0%	100%
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	0%	8%	25%	67%	0%	0%	100%
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos	0%	0%	33%	42%	25%	0%	100%
26	Identifica a estudiantes con necesidades educativas especiales	0%	17%	8%	58%	17%	0%	100%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0%	0%	25%	42%	33%	0%	100%
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionarios)	0%	0%	33%	50%	17%	0%	100%
35	Analiza la estructura organizativa institucional	0%	0%	42%	42%	17%	0%	100%
36	Diseño planes de mejora de la propia práctica docente	0%	0%	33%	50%	17%	0%	100%
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	0%	8%	25%	50%	17%	0%	100%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

La organización y la formación

La formación es una dinámica de desarrollo personal que consiste en tener aprendizajes, hacer descubrimientos, encontrar gente, desarrolla a la vez sus capacidades de razonamiento y también la riqueza de las imágenes que uno tiene del mundo. (Gilles ,2004)

El individuo integrado en la organización tras haber recibido la formación inicial debe ser más eficiente en su trabajo y actualizar sus conocimientos constantemente.

Al interpretar esta tabla manifiestan que en el ítem 1 un 42% se encuentra en la escala de excelente, es decir que analizan los elementos del currículum propuesto por el bachillerato, siguiéndole de un 33% en la escala muy buena, del ítem 2 hasta el

ítem 30 se aprecia todos los porcentajes más altos desde la escala buena, muy buena y excelente, y del ítem 34 al 38 tenemos los porcentajes más altos en la escala buena y muy buena. En el ítem 5, 6, 7 existe un mínimo porcentaje de que no coordinan las actividades a realizarse con el directivo institucional.

En los aspectos relacionados a la organización y formación en lo relacionado a que no coordinan las actividades con el directivo, algunos docentes desconocen las herramientas utilizadas por los directivos para aspectos de planificación, existe poca organización y ejecución de proyectos educativos; como también no han desarrollado una cultura de apoyo y seguimiento a las herramientas utilizadas por los directivos, para organizar dichas actividades, son funciones del directivo optimizar su estilo de liderazgo; para que exista mayor integración de los docentes y coordinen propuestas de cambio en beneficio de la institución educativa; todo esto se lograra analizando los elementos del currículo propuestos en el bachillerato.

3.2.3. La tarea educativa.

Es una responsabilidad que recae en los docentes, el maestro se convierte en un ejemplo a seguir por el trabajo desempeñado que lo realiza con el firme propósito de formar al ser humano, para que se enfrente a los diferentes roles que existen en la comunidad donde convivirá; buscando siempre mejores oportunidades y alcanzar la plenitud del buen vivir. A continuación se desglosan los datos investigados del Colegio Pacayacu en lo que respecta a su labor desempeñada.

Tabla 23. Las materias que se imparten tienen relación con su formación

Opción	Frecuencia	%
Si	12	100,00%
No	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

En la instituciones universitarias, institutos, etc. que preparan docentes se imparten los conocimientos referente a cada especialización o las materias que desee formarse cada individuo, en este aspecto los docentes del bachillerato de este establecimiento educativo se evidencia que en su totalidad tienen relación con su formación profesional, se puede manifestar que todos los maestros que aún no tienen título profesional están preparándose en el área que desempeñan sus funciones.

Tabla 24. La tarea educativa.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	NC	Total
		%	%	%	%	%	%	%
12	Desarrollo estrategias para la motivación de los alumnos	0%	0%	17%	50%	33%	0%	100%
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las expresiones y conocimientos anteriores de los estudiantes	0%	0%	17%	50%	33%	0%	100%
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0%	8%	0%	67%	25%	0%	100%
25	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño	0%	0%	8%	58%	33%	0%	100%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos	8%	17%	17%	58%	0%	0%	100%
28	Realiza la planificación macro y micro curriculares (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de elección, tareas)	0%	0%	17%	58%	25%	0%	100%
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0%	0%	17%	58%	25%	0%	100%
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0%	0%	42%	42%	17%	0%	100%
33	33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0%	0%	25%	50%	25%	0%	100%
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas en laboratorios	0%	8%	25%	50%	17%	0%	100%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0%	0%	33%	50%	17%	0%	100%
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen objetivos	0%	0%	25%	50%	25%	0%	100%
42	El uso de problemas reales de razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0%	0%	25%	58%	17%	0%	100%
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo de pensamiento crítico de mis estudiantes	0%	0%	17%	67%	17%	0%	100%
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0%	0%	17%	58%	25%	0%	100%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Santiesteban (2011) al hablar de la tarea educativa manifiesta que esta comprende las actividades académicas, curriculares, complementarias, orientación estudiantil, atención a la comunidad, actualización y perfeccionamiento docente; entre otras.

Desde el ítem 32 al 43 están en su mayor porcentaje en la escala de muy bueno, el ítem 44 que tiene el 58% en la escala de muy bueno y el 25% en la escala de excelente, seguido por el 17% que está en la escala de bueno; en el ítems 27 encontramos un porcentaje del 58% en la escala de muy bueno, el 17% en la escala de bueno y regular de la misma manera y un 8% en la escala de malo, es decir nadie llega a la escala de excelente, lo que quiere decir que hay falencias en lo relacionado

a los estudiantes con necesidades educativas especiales, en cuanto que la planificación tiene que realizarse de acuerdo a los requerimientos de estos estudiantes; que pueden ser pocos o muy escaso en los paralelos , pero que necesitan ser atendidos de manera propicia y adecuada.

3.3. Los cursos de formación.

Rodríguez (2006) define a los cursos de formación como un conjunto coherente y ordenado de acciones formativas, establecido en un periodo de tiempo determinado y dirigido a dotar y perfeccionar a las personas de las competencias necesarias para conseguir los objetivos estratégicos que se persiguen en la organización.

La finalidad que tiene un curso de formación es la de capacitar a los docentes, para que se encuentren mejor preparados en el desenvolvimiento de su función, el docente mejorará sus conocimientos, actualizará sus habilidades, demostrando valiosas actitudes positivas y siendo ejemplo a seguir, porque mantendrá buenas conductas ante su comunidad; los cursos de capacitación son valiosas herramientas que todo trabajador debe recibir, porque ayuda a mejorar no solamente su vida profesional en la organización, si no que es un beneficio en el ámbito personal.

Tabla 25. Número de cursos y capacitaciones a los que ha asistido

Opción	frecuencia	%
Cursos 1	3	25,00%
Cursos 2	1	8,33%
Cursos 4	3	25,00%
Cursos 5	2	16,67%
Cursos 8	1	8,33%
No contesta	2	16,67%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Se determina que el 25% de los docentes ha recibido un curso, otro 25% ha recibido 4 cursos, un 16,67% cinco cursos y el 16,67% no contestan, un 8,33% ha recibido un total de dos cursos y el último 8,33% con una cantidad de 8 cursos en los dos últimos años.

Tabla 26. Totalización en horas

Opción	frecuencia	%
No contesta	6	50,00%

0-25 horas	0	0,00%
26-50 horas	1	8,33%
51-75 horas	0	0,00%
76-100 horas	1	8,33%
Más de cien horas	4	33,33%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

En la totalidad de horas recibidas un curso de capacitación, los encuestados no contestan en un 50%, el 33,33% expresa entre más de cien horas, el 8,33% entre 76-100 horas, otro porcentaje igual manifiesta entre 26-50 horas.

Tabla 27. Hace que tiempo

Opción	Frecuencia	%
0 - 5 meses	1	8,33%
6 - 10 meses	3	25,00%
11 - 15 meses	4	33,33%
16 - 20 meses	0	0,00%
21 - 24 meses	2	16,67%
Más de 25 meses	0	0,00%
No contesta	2	16,67%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Al referirnos al tiempo del curso que lo ha ejecutado manifiestan un 33,33% que lo ha realizado hace 11-15 meses, un 25,00% de 6-10 meses, mientras que un 16,67% lo ha realizado de 21- 24 de igual manera de los que no contestan y un 8,33% de 0-5 meses.

Tabla 28. Auspiciado por:

Opción	frecuencia	%
Gobierno	8	66,67%
Institución donde labora	1	8,33%
Beca	0	0,00%
Por cuenta propia	0	0,00%
No contesta	3	25,00%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

Según esta tabla nos muestra que un 66,67% ha recibido los cursos que ha impartido el gobierno nacional, un 25% no contestan y el 8,33 % dice que lo ha auspiciado la institución donde labora.

Tabla 29. Usted ha impartido cursos

Opción	frecuencia	%
Si	4	33,33%
No	7	58,33%
No contesta	1	8,33%
TOTAL	12	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Pacayacu

En esta tabla se evidencia que un 58,33% no ha impartido cursos de capacitación; en cambio el 33,33% ha impartido cursos de capacitación, y un 8,33% no contesta.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En el presente trabajo se realizó en la investigación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Pacayacu, por lo que se concluye: que los docentes necesitan capacitación en aspectos teóricos y prácticos, para responder a los nuevos lineamientos propuestos en el actual modelo de educación y malla curricular del BGU.
- La institución educativa no ha propiciado cursos en los últimos años, como tampoco ha elaborado proyectos, seminarios de capacitación, ya que los directivos institucionales a veces fomentan la formación.
- La formación profesional de los docentes no responden a las expectativas de la colectividad, por cuanto la mitad de sus docentes de bachillerato son personal que se están recién preparando para obtener un título profesional, y son docentes de relación laboral a contrato.
- En este establecimiento educativo se necesita optimizar la aplicación de técnicas y estrategias adecuadas, para un mejor desenvolvimiento en el proceso educativo.
- Los docentes de la institución coinciden que los motivos por los que se imparte los cursos son las necesidades de capacitación continua y permanente, tienen como obstáculo la falta de tiempo para capacitarse más a menudo. Los docentes manifiestan que asisten a los cursos de capacitación, por la relación del curso con la actividad docente, han realizado cursos en un promedio de 11-15 meses; y les gustaría recibir los cursos de manera presencial los fines de semana.
- Las necesidades actuales de los docentes de bachillerato son capacitarse en planificaciones curriculares, en caso de que existan estudiantes con necesidades educativas especiales.

Recomendaciones

- ✓ Que los docentes del establecimiento participen activamente en los cursos de capacitación que oferta el Ministerio de Educación, para conocer los nuevos lineamientos que ofrece la malla curricular del BGU y el bachillerato técnico.
- ✓ Desarrollar programas/cursos y seminarios de capacitación para el desarrollo de una cultura formativa, para el mejoramiento de las actividades institucionales.
- ✓ Que los docentes bachilleres contratados de la institución, sigan preparándose activamente con el fin de obtener un título profesional acorde a sus actividades, respondiendo mejor a los intereses de la colectividad educativa.
- ✓ La globalización del conocimiento y el uso de las TICs facilitan al docente a ser investigadores de nuevas técnicas y estrategias adecuadas, aplicables a la labor docente.
- ✓ Promover programas o cursos de capacitación en áreas afines a la actividad docente de manera continua y permanente.
- ✓ A todos los docentes del Colegio Pacayacu participen en el curso que se dictará, con el tema Desarrollo de estrategias en la planificación didáctica, a ser utilizadas en estudiantes especiales, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje con la inclusión educativa.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del curso.

Desarrollar estrategias en la planificación didáctica, a ser utilizadas en estudiantes especiales, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje con la inclusión educativa.

4.2. Modalidad de estudios.

De acuerdo a los requerimientos solicitados por los participantes la modalidad de estudios será presencial, los días sábados y domingos.

4.3. Objetivos.

Objetivo general

Capacitar a los docentes del colegio Pacayacu en el desarrollo de estrategias pedagógicas inclusivas, para ser aplicadas a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Objetivos específicos:

- ☞ Reconocer el impacto de la práctica docente en el aprendizaje y en el bienestar emocional de los estudiantes.
- ☞ Desarrollar diversas destrezas con criterio de desempeño y realizar adaptaciones de las mismas
- ☞ Identificar el proceso de evaluación de las destrezas con criterio de desempeño.
- ☞ Planificar las actividades curriculares acorde a los requerimientos de los estudiantes especiales, garantizando la inclusión educativa que propone el ME.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los docentes.

El curso de capacitación está dirigido a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Pacayacu", en un nivel de formación dos ya que poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, el curso permitirá ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de los alumnos este caso con necesidades educativas especiales.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Entre los recursos que se utilizarán tenemos: computadora, proyector, flash memory, presentaciones en power point, grabadora, manual con los contenidos del curso de capacitación, papel Bonn, cartulinas.

4.5. Breve descripción del curso

El curso está dirigido a los docentes del colegio nacional Pacayacu, se lo realizará en la misma institución los fines de semana de manera presencial; se abordará en cuatro etapas los mismos que se detallan a continuación: el primero trata acerca de la definición y características más importantes de educación especial con una duración de 10 horas; la segunda etapa trata de las técnicas de estudio y tendrá una duración de 25 horas, la tercera etapa trata acerca de las destrezas con criterio de desempeño con una duración de 15 horas, la cuarta etapa trata de la evaluación de destrezas con criterio de desempeño con una duración de 10 horas.

4.5.1. Contenidos del curso.

Primera etapa

Objetivo.- Conocer los fundamentos teóricos de los conceptos y características que obtiene educación especial, para incluir en la educación regular de los estudiantes.

4.5.1.1. Tema 1: Definición y características más importantes de educación especial

Subtemas

- 4.5.1.1.1. Definición de educación especial
- 4.5.1.1.2. Educación para todos
- 4.5.1.1.3. Tipos de necesidades educativas
- 4.5.1.1.4. Proceso para aplicar las estrategias pedagógicas a los estudiantes con necesidades educativas especial

Segunda etapa

Objetivo - Reconocer las diversas técnicas de estudio, mediante la práctica en el taller de capacitación, para que sean aplicadas en el aula y así llegar con el conocimiento a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

4.5.1.2 Tema 2: Técnicas de estudio para estudiantes con necesidades educativas especiales

Subtemas

- 4.5.1.2.1. Definición de técnicas de estudio en educación especial
- 4.5.1.2.2. Técnica economía de fichas
- 4.5.1.2.3. Técnica intención paradójica
- 4.5.1.2.4. Técnica autoinstruccional

4.5.1.2.5. Instrumento la caja de emociones

Tercera etapa

Objetivo.- Realizar adaptaciones curriculares en las destrezas con criterio de desempeño, como recurso estratégico en los estudiantes que lo requieran, para desarrollar sus habilidades.

4.5.1.3. Tema 3: adaptaciones curriculares en las destrezas con criterio de desempeño

Subtemas

- 4.5.1.3.1. Adaptaciones curriculares en el aula para educación especial
- 4.5.1.3.2. Sugerencias generales que se debe tomar en cuenta para realizar una adecuación curricular
- 4.5.1.3.3. Destrezas con criterio de desempeño en el área de lengua y literatura
- 4.5.1.3.4. Destrezas con criterio de desempeño en el área de matemáticas
- 4.5.1.3.5. Desarrollo de destrezas con criterio de desempeño

Cuarta etapa

Objetivo.- Planificar la evaluación de las destrezas con adaptaciones curriculares, a ser aplicadas a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

4.5.1.4 Tema 4: Evaluación de las destrezas con criterio de desempeño

Subtemas

- 4.5.1.4.1. Adecuación curricular en la evaluación
- 4.5.1.4.2. Criterios para realizar adaptaciones curriculares a la evaluación
- 4.5.1.4.3. Modelo de instrumento de evaluación de las destrezas
- 4.5.1.4.4. Evaluación de las características

DESGLOSE DEL CONTENIDO CIENTÍFICO A UTILIZAR EN EL CURSO

4.5.1.1 Tema 1: Definición y características más importantes de educación especial

4.5.1.1.1 Definición de educación especial.

UNESCO (1983), entiende a la educación especial como una forma de educación destinada a aquellos que no alcanzan o es imposible que alcancen, a través de las acciones educativas normales, los niveles educativos, sociales y otros apropiados a su edad, y que tiene por objeto promover su progreso hacia esos niveles.

La expresión necesidades educativas especiales amplía el horizonte de estudio y trabajo, evitando incluso las connotaciones segregadoras que pueda tener la educación especial y no restringiendo la existencia de necesidades educativas a una población típica y tradicionalmente clasificada y conocida con nombres también dispares y despectivos en algunos casos: imbécil, cretino, idiota, oligofrénico, retardado o deficiente mental, subnormal, débil mental y otros muchos impropios de la realidad descrita y que aglutinaban en alguna medida a todo humano marginado socialmente, fuere cual fuere el motivo de la marginación

NACH (1968), manifiesta que los niños con dificultades especiales de aprendizaje muestran alguna perturbación en uno o varios de los procesos psicológicos básicos implicados en la comprensión o el uso del lenguaje oral o escrito. Pueden manifestarse como anomalías en el oído, el razonamiento, el habla, la lectura, la escritura, la ortografía o la aritmética. Se trata de estados calificados como hándicaps o impedimentos perceptivos de lesión cerebral, dislexia, afasia evolutiva. No incluye las dificultades de vidas principalmente a impedimentos visuales, auditivos y motores, retraso mental, trastorno emocional y desventajas ambientales.

4.5.1.1.2 Educación para todos.

La División Nacional de Educación Especial, propone una Educación Para Todos, dando atención a la diversidad a través de la integración e inclusión educativa, de los niños, niñas, adolescentes con necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad dentro del sistema regular.

El nuevo modelo de atención en Educación Especial se fortalecerá introduciendo la temática de Atención a la diversidad, en los pensum de estudio de los institutos pedagógicos y universidades formadoras de maestros. Considerando que el Currículo para niños con necesidades educativas especiales con o sin discapacidad, dentro de la escuela regular, es el mismo vigente para la educación inicial y básica, la respuesta a sus necesidades especiales son las adaptaciones curriculares realizadas por los equipos de apoyo del Sistema de Educación Especial, definidos en el nuevo rol para las instituciones de Educación Especial. Con estos enunciados la Educación Especial con todos sus recursos humanos y materiales, se constituye en un Sistema de apoyo de la Educación Regular, la que en este nuevo modelo se organizará a través de los siguientes programas de acción:

1. Programa de prevención y orientación comunitaria.
2. Programa de orientación para la vida (personas con discapacidad múltiple y severa)

3. Programa de centro de recursos didácticos e investigación
4. Programa de apoyo a la integración - inclusión a través de maestros integradores y de maestros multi profesionales.

La asesoría, seguimiento y ejecución se la hará a través de tres niveles especializados, que de manera coordinada garantizarán el cumplimiento y mejorarán la calidad de la atención educativa de este sector vulnerable: División Nacional de Educación Especial. Departamentos Provinciales de Educación Especial, Instituciones de Educación Especial: Aulas de apoyo psicopedagógico, centros de diagnóstico psicopedagógico. Los niños y niñas cuya discapacidad no les permita continuar el bachillerato, se les orientará en actividades de formación laboral que les permita insertarse de manera productiva en el ámbito laboral de la sociedad.

4.5.1.1.3. Tipos de necesidades educativas.

Necesidades educativas especiales un alumno tiene necesidades educativas especiales cuando presenta dificultades mayores que el resto de los alumnos para acceder al currículo regular, a los aprendizajes comunes de su edad y necesita para compensar dichas dificultades, condiciones de aprendizaje, especialmente adaptadas a los diferentes elementos de la propuesta curricular ordenaría así como la provisión de recursos específicos distintos de los que la escuela ofrece a la mayoría de los alumnos (Warnock & Breman, 1988).

Las necesidades educativas esenciales pueden ser permanentes o transitorias.

Necesidades educativas especiales permanentes.- son aquellas dificultades educativas que presenta el niño, niña o adolescente durante toda su vida como consecuencia de:

- Discapacidad intelectual, sensorial, física-motora, trastornos generalizados del desarrollo o retos múltiples.
- Trastornos de aprendizaje, de comportamiento o superdotación

Para acceder a los aprendizajes requieren de apoyos especializados: didácticos, pedagógicos, técnicos, tecnológicos, personales y de accesibilidad.

Las necesidades educativas esenciales transitorias.-

Son dificultades del niño, niña o adolescente para acceder al aprendizaje que se presentan durante un periodo determinado de su escolarización, como consecuencia de:

- Factores externos: método pedagógico, estructura familiar, social, ausencia de un programa de inclusión, entre otros.
- Factores internos: adaptación, madurez para el aprendizaje deficiencia sensorial, física y calamidad doméstica, entre otros.

Las necesidades educativas especiales demandan o requieren de una serie de estrategias pedagógicas y adaptaciones de la institución en beneficio del estudiante para que se consoliden e interioricen los nuevos aprendizajes.

4.5.1.1.4. Proceso para aplicar las estrategias pedagógicas a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Al momento de seleccionar las estrategias pedagógicas es esencial tomar en cuenta las siguientes acciones:

1. Registrar los datos personales del estudiante y toda la información relevante producto de la observación general, las evaluaciones académicas y las fuentes de acceso posible.
2. Reunir al equipo transdisciplinario, con el fin de obtener recomendaciones y conclusiones de la evaluación psicopedagógica integral. Uno de los aspectos integrantes en los que se deberá poner especial atención es en las fortalezas, debilidades y estilo de aprendizaje del estudiante.
 - Fortalezas son las áreas que se encuentran más desarrolladas que se convierten en un portal importante a la hora de adquirir nuevos aprendizajes.
 - Debilidades son las áreas que se encuentran menos desarrolladas que por uno u otro factor no permiten el nivel de respuesta esperado.
 - Estilo de aprendizaje se refiere a la forma que tiene cada estudiante para recetar, procesar y aplicar los diferentes aprendizajes.
3. Seleccionar las estrategias pedagógicas tomando en cuenta la información recopilada, las fortalezas, debilidades y estilos de aprendizajes; el equipo transdisciplinario determinará las que convengan para atender a las necesidades educativas especiales del estudiante. Se tomarán en cuenta las estrategias que propone el manual y otras que sugiere el equipo como fruto de su experiencia.
4. Realizar un seguimiento de la aplicación de las estrategias pedagógicas, el equipo transdisciplinario se reunirá periódicamente con el docente para evaluar su proceso de aplicación y determinará la necesidad de continuar con ellas o en el caso de encontrar alguna dificultad, plantear nuevas estrategias. Las estrategias pedagógicas que describimos a continuación permiten al docente dar una respuesta educativa a las dificultades que presentan los estudiantes con

necesidades educativas especiales. Estas coadyuvarán a la construcción de nuevos aprendizajes, respetando los ritmos y estilos propios de cada uno.

Características.- Algunos estudiantes podrían presentar las siguientes características en relación a la personalidad, comportamiento y sociabilidad.

- Comportamientos o conductas inadecuados.
- Resistencia al cambio, por temor a lo nuevo.
- Dificultad para seguir normas, reglas e instrucciones.
- Dificultad para comprender las consecuencias de sus actos.
- Falta de habilidades sociales para iniciar o mantener relaciones interpersonales.
- Baja tolerancia a la frustración.
- Sensibilidad excesiva.
- Dificultad en la comunicación.
- Falta de motivación e interés para realizar y terminar sus tareas.

Las estrategias que se plantean en este taller de capacitación son las relacionadas con los aspectos de comportamiento, personalidad y sociabilidad; y se detallan a continuación.

- **Proceso para la estrategia pedagógica relacionadas con el comportamiento**

Cuando el estudiante presente algunas características anteriores u otras que afecten su proceso educativo, se sugiere que el docente utilice las siguientes estrategias:

- Crear un ambiente de confianza para fortalecer la participación y la espontaneidad de los estudiantes. Considerar el aspecto afectivo y el estado emocional del estudiante.
- Elogiar las actitudes, logros y comportamientos adecuados del estudiante frente a sí mismo y al grupo. Establecer reglas, normas y consecuencias claras de convivencia dentro y fuera del aula apoyándose en imágenes (gráficos, dibujos). Recordar permanentemente el valor e importancia de las mismas, lo cual le brindara seguridad. De acuerdo a la edad de los estudiantes estas se pueden establecer en conjunto.
- Conversar con el estudiante y aplicar la consecuencia acordada, cuando no cumpla con las reglas y normas establecidas.
- Realizar el llamado de atención en forma directa (nunca frente a terceros).

- Anticipar las consecuencias frente a un comportamiento inadecuado, previo a ejecutar una actividad; esto le ayudara a mejorar su autocontrol.
- Utilizar actividades dinámicas grupales y material de apoyo acorde a la edad del estudiante.
- Motivar y guiar en la realización y culminación de sus tareas con éxito.
- Fomentar valores de respeto, tolerancia, cooperación y solidaridad en el grupo a través de actividades grupales: de cuentos, videos, salidas, entre otras.
- Realizar actividades de grupo tanto dentro como fuera del aula

- **Estrategias pedagógicas orientadas a la interacción social**

A continuación se plantean estrategias que favorecen a la interacción social del estudiante, este proceso es en el cual los individuos adquieren las habilidades, creencias, valores y comportamientos sociales necesarios para funcionar en forma afectiva en la sociedad o en determinado grupo.

- Ubicar al adolescente con necesidades educativas cerca de los estudiantes que tengan mejores habilidades.
- Hacer participar en cada una de las clases a los estudiantes.
- Realizar trabajos grupales donde se lo considere como un líder del resto del grupo.
- Realizar trabajos de investigación en el cual el estudiante debe seguir un procedimiento establecido por el docente. Estas estrategias le ayudarán a aprender procedimiento que le permitan organizar, comprender, analizar, asumir y sintetizar la información.

- **Estrategias pedagógicas orientadas hacia la personalidad**

La personalidad es una configuración de características y comportamientos que comprende la adaptación única del individuo a la vida, incluimos los principales rangos, intereses, pulsiones, valores, autoconcepto y patrones emocionales.

- Promover espacios de encuentro con la familia para realizar un trabajo coordinado en el cual cada uno de las partes se respete y apoye.
- Involucrar a la familia en el proceso educativo del estudiante.
- Mantener una comunicación positiva y permanente la familia.
- Apoyar a los padres en momentos en los cuales se sientan vulnerables emocionalmente por alguna dificultad de su hijo/a.
- Orientar a los padres para que asignen responsabilidades a su hijo/a en el hogar.

- Comprometer a los padres para que estén pendientes de los avances y logros de sus hijos/as.
- Socializar con los padres, hermanos y familia extendida las estrategias pedagógicas que se aplican en aula, para que las utilicen en el hogar.
- Apoyar a la familia en el manejo de ayudas técnicas como: sistema braille, ábaco, bastón, escritura tinta, apoyos tecnológicos, entre otros.
- Promover en la familia actividades recreativas y deportivas como experiencias que refuercen el aprendizaje escolar.
- Sugerir a los padres que inviten a casa a un compañero/a de su hijo/a a la vez (no siempre el mismo/a) con la supervisión de un adulto responsable.
- Orientar y asegurar a los padres en el uso correcto del tiempo libre.
- Enviar a la familia lecturas selectas para que compartan con sus hijos y familiares.

4.5.1.2. Tema 2: Técnicas de estudio para estudiantes con necesidades educativas especiales

4.5.1.2.1. Definición de técnicas de estudio.

Mayo (1992), interpreta a las técnicas de estudio como un conjunto de herramientas, fundamentalmente lógicas, que ayudan a mejorar el rendimiento y facilitan el proceso de memorización y estudio. A algunos pudiera sorprenderles el hecho de que hay que aprender a estudiar pero en realidad eso es lo que hay que hacer en muchos casos. Probablemente el error se encuentra en la propia definición de "estudiar", sinónimo de memorizar sin comprender. Sin embargo, esto no es estudiar. Estudiar es un trabajo profesional por un lado y por otro, un arte. Un arte entendido como el dominio de una serie de destrezas, habilidades y técnicas, que se aprenden con el ejercicio y que permiten la consecución del objetivo propuesto.

4.5.1.2.2. Técnica la economía de fichas.

Ayllon y Azrin (1968), crearon esta técnica a la cual se manifiestan; la Economía de Fichas es una técnica ampliamente conocida y aplicada tanto en ambientes educativos como institucionales, familiares o incluso clínicos. Puede ser utilizada en grupo pero también a nivel individual. En cierto modo puede considerarse una aplicación derivada del Condicionamiento Operante descrito por Skinner ya que utiliza como base el refuerzo. Es decir, objetos por sí solos carentes de valor o neutros (fichas, puntos...) pero que luego pueden cambiarse para obtener el premio o refuerzo primario (juguetes, caramelos, cualquier actividad gratificante, tiempo de juego, etc). Mediante la introducción de este tipo de condicionamiento, el estudiante aprende a manejar de forma más eficiente una nueva situación de contingencias que le permitirá obtener

ciertos beneficios de los que antes no disponía. Fue la necesidad de encontrar una nueva vía para motivar a los pacientes mentales institucionalizados crónicamente y conseguir que actuaran de modo más competente, lo que les llevo a su creación y sistematización.

¿Cómo puede ayudarnos la técnica?

La Economía de Fichas en clase supone establecer un sistema reglado, con unas normas y consecuencias positivas para motivar a los estudiantes en la ejecución de conductas deseadas. Se denomina "de fichas" ya que para conseguir el premio final los estudiantes deberán recoger un determinado número de fichas o puntos.

Hemos comentado que su utilización prioritariamente es colectiva, por tanto, podemos aplicarla a todo el grupo de una clase o aula. Su objetivo será conseguir las metas que nos planteemos al inicio.

Cada clase, cada grupo es un mundo y dependerá de sus propias circunstancias y peculiaridades el marcar unos u otros objetivos. En general podemos señalar dos grandes ámbitos en los que la Economía de Fichas puede ayudarnos:

- A) *Elevar la motivación del grupo hacia determinados aprendizajes.*
- B) *Aumentar las conductas positivas y tratar de controlar y/o eliminar las disruptivas.*

PASOS A SEGUIR:

a) Conocer al grupo

El paso previo para la instauración de una economía de fichas en el aula pasa por conocer las peculiaridades de nuestro grupo. La edad, las características personales de cada niño, sus áreas de interés, su ámbito social, etc, pero también la personalidad del grupo, es decir, si se trata de un grupo homogéneo o, por contra, es muy heterogéneo y nos encontramos con niños de diferentes orígenes y culturas. En este último caso puede que sea un poco más complejo encontrar reforzadores adecuados en especial con los más mayores.

b) Definir el ámbito de actuación

¿Qué es lo que necesitamos corregir o mejorar en el aula?

Podemos tener necesidad de actuar para fomentar la motivación hacia ciertas asignaturas y/o actividades o también sobre determinadas interacciones conductuales desadaptadas entre iguales (peleas, riñas, desobediencia, negativismo).

Si son varias las conductas que hay que modificar, se aconseja crear un listado de las mismas y un orden de prioridad teniendo en cuenta las necesidades de la propia escuela o aula. Empezar por la conducta u objetivo elegido y aplicar el procedimiento hasta que se consiga la mejora adecuada. Progresivamente pueden irse introduciendo otras. La idea es no intentar un cambio sobre muchos aspectos a la vez ya que puede tener un efecto contrario al deseado.

c) Concretar la metodología

¿Cómo lo vamos a hacer?

Este es un aspecto clave. Ahora debemos delimitar las medidas necesarias para aplicar el procedimiento en la práctica. Esto requiere varios pasos.

- 1) Especificar la conducta que va a premiarse y el premio: Se explica al grupo que se van dar unos premios determinados (según edad y posibilidades) y que para obtener el premio hay que efectuar algún tipo de actividad.
- 2) *Explicar cómo se obtienen o pierden puntos:* Los puntos o fichas pueden darse, según los objetivos, en el mismo momento que se produce la conducta positiva (se entrega una ficha) o al final del día haciendo balance individual. En el caso de aulas muy numerosas pueden suministrarse puntos colectivos exceptuando los casos de estudiantes que no hayan tenido las conductas esperadas. En caso de mala conducta sí se le puede retirar uno de los que haya conseguido pero nunca llegar a puntuaciones negativas. Por ejemplo, todos los estudiantes que no se han peleado reciben al final de la jornada un punto. En estudiantes pequeños o de **educación especial** es aconsejable utilizar el refuerzo inmediato, es decir, la entrega inmediata del premio o reforzador tras la conducta deseada. No funcionará si demoramos demasiado la entrega del premio final.
- 3) *Crear un registro donde los chicos vean el estado de sus puntos:* Estos puntos se van colocando en el registro y al llegar a un determinado número son canjeables, por ejemplo, por dulces o golosinas. Puede hacerse coincidir la entrega de premios con el final de la semana, es decir, el viernes, para todos los niños que hayan tenido puntos positivos toda la semana (5 puntos = premio). Los estudiantes que no hayan alcanzado su premio en una semana determinada pueden ir acumulando

puntos para canjearlos el siguiente viernes si han conseguido sumar 5. Lo que nos interesa es que los estudiantes no pierdan la motivación. *Recordar que en estudiantes de Educación Especial necesitaremos tiempos de entrega más cortos si no inmediatos.*

- 4) Aplicación y seguimiento finalmente debemos poner en marcha el procedimiento en base a los objetivos y reglas que hemos establecido. Es importante que su aplicación sea lo más simple posible y que todos los niños tengan claras las normas de funcionamiento sin contradicciones. Es muy probable que las cosas no funcionen del todo bien los primeros días y/o semanas de la implantación del sistema. Debemos de ser constantes en su aplicación para empezar a obtener resultados positivos y que los niños se convenzan de que es un sistema con el que pueden obtener beneficios extra.

4.5.1.2.3. Técnica la intención paradójica.

Es una técnica que bien utilizada puede tener un efecto fulminante sobre la conducta que queremos cortar. Explicado en pocas palabras se trataría de pedirle al alumno que haga aquello que precisamente queremos evitar. Imaginemos una situación en un aula donde un niño se niega sistemáticamente a efectuar cualquier actividad escolar. El estudiante cada día entra en una dinámica de provocación hacia al maestro, sometiéndolo a una dura prueba de paciencia.

¿Qué ocurriría si un día el maestro le dice: "Hoy quiero que no hagas nada, te voy a dar permiso para que estés todo el tiempo sin hacer ninguna actividad. No quiero ni que me escuches. Sólo debes permanecer callado y sin hacer ruido en tu sitio".

Unas instrucciones de este tipo pueden crear en el alumno una situación de perplejidad, aunque al principio pueda vivirlo de forma gratificante. El hecho de que se inviertan los roles, es decir, siempre la desobediencia se producía para dejar de hacer la actividad concreta. Ahora para no hacer la actividad debo de obedecer las instrucciones, con lo cual el estudiante pasa a perder su papel de desobediente.

Para este día podemos planificar unas actividades gratificantes para el resto de los niños y en las que no podrá participar el niño que tenemos bajo las instrucciones de "no hacer nada". Debemos procurar que se aburra lo máximo posible e incluso si interviene en alguna actividad recordarle que él no puede hacer nada ese día.

Con esta actuación es de esperar que el estudiante haga un cambio de planteamientos y que sus conductas negativas en el aula disminuyan. Evidentemente

la técnica tiene sus limitaciones y debe valorarse antes su idoneidad según el perfil del niño. Suele funcionar bien en niños de entornos problemáticos pero con un perfil cognitivo normal.

4.5.1.2.4. Técnica autoinstruccional.

Banús (2012), manifiesta que el entrenamiento autoinstruccional, es una técnica cognitiva de cambio de comportamiento en la que se modifican las autoverbalizaciones (verbalizaciones internas o pensamientos) que un sujeto realiza ante cualquier tarea o problema, sustituyéndolas por otras que, en general, son más útiles para llevar a cabo dicha tarea. Estas nuevas instrucciones, que el propio sujeto se da a sí mismo, coinciden en gran parte con la secuencia de preguntas de la “Técnica de Solución de Problemas”.

El objetivo es que el sujeto introduzca inicialmente un cambio en sus autoverbalizaciones para que, finalmente, se modifique su comportamiento manifiesto.

Fundamentos conceptuales de la técnica

Hay que señalar que las instrucciones no se refieren a todas las cogniciones en términos de “lenguaje interno” sino a las verbalizaciones internas que acompañan a la actividad del sujeto. Son instrucciones u órdenes que el sujeto se da a sí mismo, dirigiendo su actuación (“voy a ponerme a estudiar”, “no puedo seguir corriendo”, etc.).

Se supone que en la medida en que los sujetos se enfrentan con tareas más complejas, en las que les resulta complicado actuar o no saben por dónde empezar, las verbalizaciones, las autoinstrucciones, se hacen más evidentes. Dicho de otra forma, el pensamiento, que en otros momentos podría parecer rápido o automático, ahora se enlentece y se transforma en lenguaje que guía con cuidado la actuación del sujeto.

Etapas.-

1ª Etapa: La conducta del estudiante está dirigida por otras personas. Los adultos a través del lenguaje o de la instigación, controlan la iniciación e inhibición de las conductas.

2ª Etapa: Los estudiantes guían, en gran parte, su propia conducta a través de verbalizaciones en voz alta, hablándose a sí mismos mientras actúan y diciéndose lo que hacen o quieren hacer y cómo lo podrían conseguir.

3ª Etapa: Los chicos guían su propia conducta a través de un lenguaje encubierto. Estas verbalizaciones persisten en los niños y podemos observarlo también en adultos en ciertas ocasiones.

Los resultados presentados más tarde por Vygotsky, ponen de manifiesto que, efectivamente, las verbalizaciones audibles y comprensibles van disminuyendo con la edad, pero aumentan en la medida que los sujetos se enfrentan con una tarea de mayor relevancia o complicación.

El procedimiento completo consta de cinco pasos:

1º- El docente actúa como modelo y lleva a cabo una tarea mientras se habla a sí mismo en voz alta sobre lo que está haciendo (Modelado cognitivo).

2º- El estudiante lleva a cabo la misma tarea del ejemplo propuesto por el docente, bajo la dirección de las instrucciones de éste (Guía externa en voz alta)

3º- El estudiante lo vuelve a hacer mientras se dirige a sí mismo en voz alta (Autoinstrucciones en voz alta).

4º- Ahora el estudiante lleva a cabo la tarea de nuevo, pero sólo verbalizando en un tono muy bajo (autoinstrucciones enmascaradas).

5º- El estudiante guía su propio comportamiento a través de autoinstrucciones internas, mientras va desarrollando la tarea (autoinstrucciones encubiertas).

Santacreu (1983), expresa que para entender el tipo de instrucciones que el autor sugiere como marco general para cualquier tarea, se describe a continuación un ejemplo de tarea escolar, como pintar un rectángulo en la pizarra). En este caso, el docente tiene como objetivo reducir la impulsividad y mejorar el enfrentamiento a los fracasos de un estudiante hiperactivo, comenzará la tarea (fingiendo cometer errores igual que el estudiante) diciéndose a sí mismo:

Vamos a ver ¿qué es lo que tengo que hacer? Tengo que pintar un rectángulo en la pizarra. Muy bien. ¿Cómo puedo hacerlo? Tengo que ir despacio y con cuidado. Primero pinto una línea hacia abajo.....un poco más....bien....eso es.... Después tengo que ir hacia la derecha.....eso es... Lo estoy haciendo bastante bien. Recuerda que hay que ir despacio. Ahora tengo que ir hacia arriba. ¡No! No tan desviado a la derecha.....Bueno no pasa nada.....ahora borro la línea y veamos.....aunque cometa un error puedo continuar. Lo borro y voy más despacio. Recto hacia arriba....eso es.

Tengo que ir con cuidado para hacer los dos lados iguales. Muy bien, ya lo tengo. Ahora tengo que unir los dos lados por aquí. Despacio....Bien, ya he terminado. ¡Lo he hecho!

Hay que recordar que el objetivo de esta técnica es modificar las verbalizaciones internas que el sujeto utiliza ante aquellos problemas o situaciones en los que habitualmente fracasa, realizando respuestas inadecuadas para alcanzar el objetivo. Así, pues, el éxito de la técnica viene determinado, no sólo por el cambio de verbalizaciones internas del sujeto, sino por el cambio de comportamiento ante dichas situaciones. Esta técnica es utilizada para estudiantes que muestren impulsividad, falta de autocontrol y dificultades de aprendizaje.

4.5.1.2.5. Instrumento la caja de las emociones.

Salovey y Mayer (1990), se refiere como una de las formas con las que podemos trabajar las emociones en clase es mediante la denominada caja de emociones. Su funcionamiento es simple aunque podemos adaptar su funcionamiento a las características o necesidades de nuestra clase. Previo a la implantación de la caja es aconsejable un trabajo con el alumnado acerca de las características de cada una de las emociones. Así podemos explicar las características de la vergüenza, la timidez, la rabia, etc. Esto es más necesario en grupos de alumnos de educación especial. Una vez familiarizados con las emociones básicas podemos empezar a utilizar la caja. Para poner en marcha este sistema debemos preparar una caja con todo nuestro grupo de alumnos. Para ello cualquier caja de zapatos u otra puede servirnos. En ella podemos escribir el nombre de las diferentes emociones y colocar algún dibujo. Esta caja debe estar situada en un lugar visible del aula y ser accesible a todos los alumnos. Igualmente se dispondrá de papel en forma de pequeñas notas para que los alumnos puedan escribir en ellos sus mensajes.

Objetivos y Funcionamiento:

La caja emocional es un instrumento que nos va a ayudar a conseguir que nuestros alumnos aprendan a comunicarse emocionalmente. A partir de estas comunicaciones individuales podemos profundizar en el conocimiento de las diferentes emociones (alegría, tristeza, desesperanza, rencor, etc.). El objetivo es conseguir una mayor Inteligencia emocional y enseñar nuevas formas de afrontamiento de conflictos y canalización adecuada de los sentimientos que la acompañan. Con ello también estamos efectuando un trabajo preventivo respecto a posibles nuevos conflictos. Veamos ahora el funcionamiento tipo:

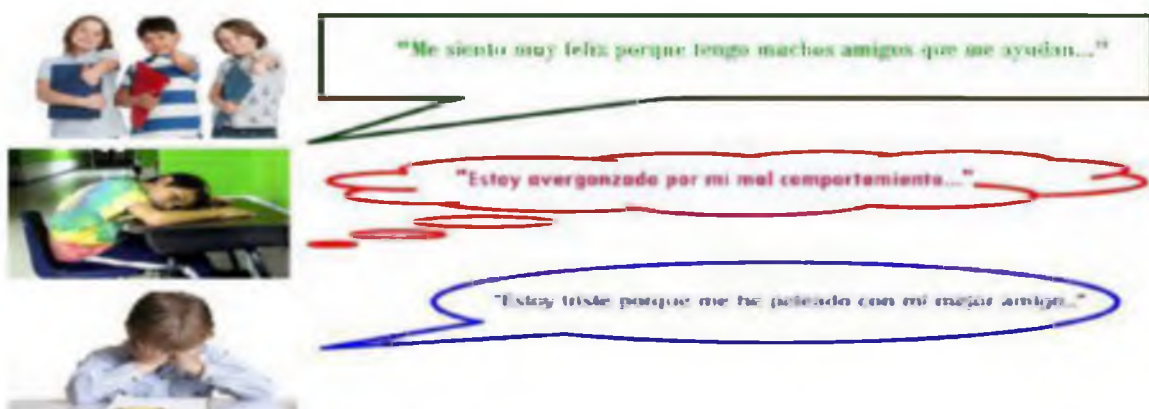
1º- Debemos explicar a los alumnos que la caja de las emociones está para recibir nuestros mensajes. Los propios maestros deben erigirse como modelos y pueden utilizarla para expresar diferentes emociones o sentimientos respecto a situaciones que se puedan producir en el aula en el trabajo diario.

2º- Evidentemente no debemos obligar a ningún alumno a que exprese sus sentimientos pero sí a incentivarlo a que lo haga en determinadas circunstancias y para ello lo mejor es tomar nosotros la iniciativa.

3º- El alumno puede comunicar emociones negativas (miedo, tristeza, nervios, pérdida del control, etc.) o positivas (felicidad, alegría, etc.). Para ello debe coger el papel dispuesto a tal efecto y escribir de forma breve la situación concreta y el estado de ánimo que le ha provocado. Una vez escrita deberá introducirla en la caja. Por ejemplo, "Esta mañana no he podido controlar mis nervios y he pegado a un compañero. Me siento mal"

4º- El maestro/a debe determinar un momento concreto del día para leer las diferentes notas introducidas en la caja. Estas notas pueden ser leídas por los propios autores o, en algunos casos, pueden leerlos los maestros y guardar el anonimato del alumno si este así lo desea.

5º- A partir de la lectura de estas notas, los maestros pueden iniciar un coloquio acerca de las diferentes emociones que se han expresado y los alumnos pueden aportar sus propias vivencias en situaciones semejantes que ellos hayan vivido.



Ventajas de su utilización:

- Regularizar un espacio de comunicación emocional con nuestro grupo de alumnos.

- Aumentar la seguridad emocional y autoestima de nuestros alumnos al sentirse escuchados y acompañados.
- Mejorar la vinculación afectiva como grupo. Fomentar estrategias alternativas delante nuevos conflictos.
- Conseguir reducir el riesgo de conflicto por malentendidos o falta de diálogo.
- Facilitar un mejor ambiente emocional que puede también ayudar al maestro a estar más motivado.
- Saber identificar las emociones y auto controlarlas.

4.5.1.3. Tema 3: Adaptaciones curriculares en las destrezas con criterios de desempeño.

4.5.1.3.1. Adaptaciones curriculares en el aula para educación especial

Son ajustes que se hacen en el currículo nacional básico y son un marco de referencia para las programaciones que en éstas se lleven a cabo. Las adecuaciones curriculares de aula pueden ser de:

- ☞ Temporalización: asignar más tiempo para el cumplimiento de determinadas competencias educativas.
- ☞ Priorización de contenidos, hacer una revisión minuciosa de las competencias educativas y sus contenidos y seleccionar aquellos que más se ajustan a las características del grupo en general.
- ☞ Modificaciones en la ubicación de los estudiantes; cambios en la organización del trabajo de los estudiantes y en las actividades. Por ej. Priorizar los trabajos en parejas o grupos, hacer evaluaciones colectivas, a fin de favorecer a los estudiantes con necesidades educativas especiales o realizar adecuaciones a disciplinas como educación física, expresión cultural y artística, lengua y literatura y lengua extranjera.

4.5.1.3.2. Sugerencias generales que se debe tomar en cuenta para realizar una adecuación curricular

- Respetar el estilo y ritmo de aprendizaje de los y las estudiantes de tal manera que se les brinden las oportunidades de construir su conocimiento por sus propios medios.

- Implementar constantemente la estrategia “Trabajo Cooperativo” para que los y las estudiantes logren beneficiar a otros compañeros y beneficiarse ellos mismos de las experiencias y reforzar así su seguridad en la construcción del conocimiento.
- Reforzar la autoestima y autoconfianza del estudiantado, mediante actividades adecuadas a sus necesidades e intereses que le permitan experimentar éxito y no fracasos, tanto en la escuela como en el hogar.
- Implementar el uso de señas, claves o códigos para centrar la atención de aquellos estudiantes que se distraen durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Escribir la tarea al inicio de la clase para evitar que al finalizar la misma un estudiante por su lentitud se atrase y salga muy tarde o en el peor de los casos no logre copiarla toda.
- Cuando se utilice la pizarra, debe escribirse en ella sólo un tema y no varios a la vez.
- Utilizar fichas de trabajo individual con aquellos estudiantes que presentan dificultades de atención.
- Ubicar a los y las estudiantes que presenten Necesidades Educativas Especiales en la parte delantera del aula, de ser necesario enfrente de la pizarra y en un lugar donde tenga buena iluminación.
- Otro aspecto a tomar en cuenta es para las y los docentes de los centros educativos donde se encuentren estudiantes con Necesidades Educativas Especiales y necesiten apoyo para la elaboración de la adecuación curricular pueden abocarse a los docentes orientadores educativos de las escuelas especiales y/o establecer coordinaciones con otras instituciones del estado y ONGs.

4.5.1.3.3. Destrezas con criterio de desempeño en el área de lengua y literatura.

- Eje curricular integrador: escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social.

Ejes del aprendizaje	Bloque curricular 1. Conversación	Adaptación curricular
Escuchar	Destreza con criterios de desempeño: Comprender conversaciones exploratorias e informales desde el análisis del propósito comunicativo, la formulación de opiniones y comentarios relacionados con el tema.	Comprender conversaciones Informales desde la intencionalidad del mensaje, formulación

		de opiniones sencillas relacionadas con el tema.
	<p>PROCESO</p> <p>Reconocer: la situación de comunicación en las conversaciones: quién emite el mensaje, qué tipo de mensaje es, para quién está dirigido, a qué se refiere. Segmentar la cadena acústica» en las unidades que la componen: reconocer los distintos fonemas de las palabras (conciencia fonológica). Identificar el significado de palabras, frases, oraciones y párrafos (conciencia semántica). Reconocer y recordar: los nombres de lugares, personas y frases clave necesarias para comprender algunos aspectos de las conversaciones que escucha.</p> <p>Seleccionar: distinguir las palabras relevantes en las conversaciones: identificar lo que es útil. Seleccionar diversos elementos que conforman unidades superiores y significativas: los sonidos en palabras (conciencia fonológica), las palabras en oraciones, las oraciones en párrafos (conciencia léxica).</p> <p>Anticipar: activar toda la Información que se tiene sobre una persona o un tema para preparar la comprensión de un discurso desde imágenes, preguntas guiadas, canciones, recordatorios explícitos, entre otros.</p>	
Hablar	<p>Destreza con criterios de desempeño:</p> <p>Comunicar eficazmente sus ideas y opiniones en la conversación sobre diferentes temas de interés desde la correcta articulación de los sonidos y fluidez al hablar.</p>	<p>Comunicar sus ideas y opiniones en la conversación sobre diferentes temas de interés desde su forma de articular los sonidos y capacidad al hablar.</p>
	<p>PROCESO</p> <p>Planificar el discurso: planear lo que se quiere decir en las conversaciones.</p> <p>Conducir el discurso: indicar que se quiere hablar (gestos, sonidos, frases, etcétera). Tomar la palabra en el momento idóneo. Aprovechar la palabra (decir todo lo que toca, de qué manera hablar, con quién hablar).</p>	

	<p>Reconocer las indicaciones de los demás para tomar la palabra. Dejar la palabra s otro. Formular y responder preguntas.</p> <p>Producir el texto: articular con claridad los sonidos de las palabras para expresar sus ideas en la conversación.</p>	
Leer	<p>Destreza con criterios de desempeño:</p> <p>LITERATURA</p> <p>Disfrutar de la lectura de una obra de teatro desde sus propias características textuales y su relación con sus experiencias previas</p>	<p>Identificar elementos del lenguaje y reforzar vocabulario en frases cortas, en función de relacionarla con sus saberes previos.</p>
	<p>PROCESO</p> <p>Prelectura: analizar paratextos. Recordar los saberes previos sobre el tema de la lectura. Elaborar conjeturas a partir de un título, ilustración, portada, nombres de personajes y palabras clave. Plantear expectativas en relación al contenido del texto.</p> <p>Lectura: formular preguntas en relación con el texto. Comprender ideas que están explícitas. Comparar lo que se sabía del tema con lo que el texto contiene. Verificar las predicciones. Hacer relaciones entre lo que dice el texto y la realidad. Pasar por alto palabras nuevas que no son relevantes para entender un texto. Deducir el significado de palabras nuevas. Dividir un texto en partes importantes. Reconocer las relaciones de significado entre las diferentes partes de la frase (de quién o quiénes se habla, qué se dice, cómo es o cómo son, en qué lugares, en qué tiempos, etcétera).</p> <p>Poslectura: identificar elementos explícitos del texto, establecer secuencias de acciones y determinar relaciones de antecedente consecuente.</p>	
	<p>Destreza con criterios de desempeño:</p> <p>Planificar textos colectivos sobre temas tratados en las conversaciones, dictarlos al docente, participar en la revisión y reescribirlos.</p>	<p>Elaborar textos colectivos sobre temas tratados en las conversaciones y copiarlos.</p>
	<p>PROCESO</p> <p>Planificar: definir el propósito de escribir, el tipo de texto</p>	

Escribir	<p>que se puede producir, para quién va destinado, la clase de lenguaje que se va a utilizar, la estructura del texto, generar lluvia de ideas para cada parte del texto, plantear formas de organizar el contenido (cómo se comienza, qué información se incluye, en qué orden, cómo se termina), seleccionar ideas y ordenar ideas.</p> <p>Redactor: utilizar las ideas de la planificación para estructurar oraciones y dictarlas al docente. Acompañamiento con preguntas: ¿qué idea sigue?, ¿qué suena mejor?, ¿qué quieren decir con?, entre otras.</p> <p>Revisar: leer el texto para detectar errores como omisión de información importante para la comprensión del texto, emisiones relacionadas con la clase de texto y su estructura, distribución del texto en la página y la presencia de partes obligatorias en el texto. Establecer la correlación entre el contenido del texto y el propósito, descubrir errores de significado, estructura de oraciones y ortografía. Seleccionar un formato. Reescribir el texto.</p> <p>Publicar: entregar el escrito al destinatario.</p>	
Texto	<p>Destreza con criterios de desempeño: Utilizar adecuadamente el código alfabético en la escritura de listas de palabras y oraciones en situaciones reales de uso.</p>	<p>Utilizar el código alfabético en la escritura de palabras sencillas en situaciones reales de uso.</p>
	<p>Elementos de la lengua :</p> <p>Adquisición del código alfabético: trabajar de forma oral: identificar el número de palabras que forman una frase u oración, variar el orden que tienen las palabras sin modificar su sentido, añadir más palabras a la frase u oración y sustituir palabras para formar nuevas oraciones (conciencia léxica). Cambiar las palabras dentro de la oración y reflexionar sobre su significado (conciencia sintáctica). Discriminar, identificar, suprimir, cambiar y aumentar fonemas (sonidos) iniciales, medios y finales en las palabras (conciencia fonológica).</p> <p>Criterio para la enseñanza del código: partir de palabras que contengan los fonemas // que tienen una sola</p>	

	representación gráfica: /a/ - a; leí - e; /i/ - i; /o/ - o; luí - u-w; /m/ - m; /ni - n; /d/ - d. Separación de letras, palabras, frases y oraciones. Uso de la mayúscula al inicio de la oración y nombres propios. Uso del punto final en la oración.	
--	---	--

4.5.1.3.4. Destrezas con criterio de desempeño en el área de matemáticas

- Eje curricular integrador: desarrollar el pensamiento lógico y crítico para interpretar y resolver problemas de la vida.

Bloques curriculares	Destrezas con criterio de desempeño	Adaptaciones curriculares (A. C)
Relaciones y funciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reproducir, describir y construir patrones de objetos y figuras con base en sus atributos. (P) ➤ Relacionar los elementos del conjunto de salida con los elementos del conjunto de llegada a partir de la relación de correspondencia entre elementos (P, A) 	Reproducir patrones de objetos y figuras con base en sus atributos. (P)

Numérico	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construir conjuntos discriminando las propiedades de objetos (PROCESO) ➤ Reconocer y representar conjuntos, elementos y subconjuntos gráficamente. (CONOCIMIENTO) ➤ Reconocer, representar, escribir y leer los números del 999 al 9999 en forma concreta, gráfica y simbólica. (C) ➤ Ubicar números naturales menores a 1000 en la semirrecta numérica. (C, P) ➤ Contar cantidades del 0 al 9999 para verificar estimaciones. (P, A) ➤ Agrupar objetos en millares, centenas, decenas y unidades con material concreto y con representación simbólica. (P) ➤ Reconocer el valor posicional de las cantidades con números de hasta cinco cifras. (C) ➤ Resolver adiciones y sustracciones sin reagrupación con los números de hasta dos cifras, con material concreto, mental y gráficamente. (Aplicación) ➤ Resolver problemas que requieran el uso de adiciones y sustracciones sin reagrupación con los números de hasta cinco cifras. 	<p>Reconocer y representar uno o dos conjuntos sencillos y elementos gráficamente, (c)</p> <p>Reconocer, representar, escribir y leer los números del 0 al 100 en forma concreta, gráfica y simbólica. (C)</p> <p>Ubicar números naturales menores de 100 en la semirrecta numérica. (C, P)</p> <p>Contar cantidades del 0 al 100 para verificar estimaciones. (P, A)</p> <p>Agrupar objetos con material concreto en el círculo del 0 al 100 y representar simbólicamente. (P)</p> <p>Reconocer el valor absoluto de la serie del 0 al 100.</p> <p>Reconocer el menor (menos), el mayor (más), en un grupo de elementos con material concreto.</p> <p>Resolver problemas que requieran el uso de adiciones y sustracciones sin reagrupación con los números de hasta dos cifras.</p>
----------	---	---

4.5.1.3.5. Desarrollo de destrezas con criterio de desempeño

DATOS INFORMATIVOS:

AREA: Lengua y Literatura

AÑO DE BÁSICA: 1ro Bachillerato

TEMA: CARÁCTERÍSTICAS TEXTUALES DE LA TRAGEDIA.

PROFESORA:

OBJETIVO: Analizar textos dramáticos, aplicando el proceso de la lectura, para valorar, criticar y disfrutar de la riqueza literaria.

TIEMPO APROXIMADO: 2 PERÍODO

DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION															
<p>LITERATURA</p> <p>Disfrutar de la lectura de una obra de teatro desde sus propias características textuales y su relación con sus experiencias previas</p>	<p>MOTIVACION</p> <p>PRELECTURA:</p> <p>1.-Seleccionar obras teatrales: de El Conde Lucanor para análisis.</p> <p>2.-.- Repartir copias de los textos a los alumnos para realizar la lectura</p> <p>3.- Comprender todo lo que dice el texto, ideas principales, como está organizado</p> <p>LECTURA:</p> <p>1.-. Hacer y responder preguntas de la obra teatral leída, comprender el texto con todos sus detalles.</p> <p>2.- Reconocer la estructura del texto teatral analizado.</p> <p>3.- Diferenciar las ideas principales y secundarias.</p> <p>POSLECTURA:</p>	<p>Internet.</p> <p>Cuadernos de trabajo ,</p> <p>Libro El Conde Lucanor.</p> <p>Organizadores gráficos.</p> <p>Periódicos.</p> <p>Fichas biográficas</p> <p>Obras teatrales</p>	<p>TECNICAS:</p> <p>Observación</p> <p>Organizador gráfico</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Escala numérica</p> <p>Mándala</p> <p>Indicador esencial</p> <p>Disfruta de la lectura de una obra de teatro desde sus propias características textuales y su relación con sus experiencias previas</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador de logro</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.- Valora la importancia de la lectura de este tipo de textos</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.- Comprende fácilmente el</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Indicador de logro	4	3	2	1	1.- Valora la importancia de la lectura de este tipo de textos					2.- Comprende fácilmente el				
Indicador de logro	4	3	2	1														
1.- Valora la importancia de la lectura de este tipo de textos																		
2.- Comprende fácilmente el																		

1.- Plantear conclusiones a partir de la lectura. 2.- Identificar los aspectos importantes de los textos analizados detalles, conclusión, lenguaje , propósito comunicativo 3.- Sintetizar la información en un Mándala 4.- Participar en un debate aplicando una trama argumentativa sobre como ayuda la obra teatral a perder el miedo a hablar en público		contenido del texto analizado				
		3.- Elabora un MANDALA con las características de las obras teatrales.				
		4.- Completa el Mapa de la historia con el contenido de un joven que se casó con una mujer, muy fuerte y muy				

Desarrollo de destrezas

Tema: Transformaciones de expresiones en notación decimal a notación científica

Área: Matemáticas

Periodos: 4

Objetivo específico: Conocer los procesos de transformación a notación científica a través de la aplicación de exponentes positivos y negativos para aplicarlos en la transformación de cantidades.

Destreza con criterio de desempeño	Actividades	Recursos	Evaluación	
			Indicador Esencial/ indicadores de logro	Técnica/ instrumento
Numérico Transformar cantidades	Experiencia -Leer información científica en la que se expresen cantidades en notación decimal.	Lectura informativa Texto,	Indicador esencial de evaluación. Transforma cantidades en notación decimal a notación científica con	Técnica: Prueba escrita. Instrumento:

<p>expresadas en notación decimal a notación científica con exponentes positivos y negativos.</p>	<p>Reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificar y leer las cantidades decimales. -Seleccionar una de las cantidades anteriores y escribirla utilizando potencias de diez. <p>Construcción</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el proceso para escribir cantidades en notación científica. -Aplicar el proceso en la cantidad escogida como ejemplo. -Deducir que es la notación científica y su utilidad. -Analizar retrospectivamente el proceso presentado. -Realizar ejercicios de fijación del proceso utilizando exponentes negativos y su relación con los cifras decimales.(décimos, centésimos, milésimos, etc.) <p>Aplicación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Investigar información científica en donde se aplique la notación científica. - Aplicar el proceso en otros ejemplos. 	<p>internet</p>	<p>exponentes positivos y negativos.</p> <p>Indicadores de logro:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identifica cantidades. Aplica procesos matemáticos. Utiliza la notación científica. 	<p>Cuestionario</p> <p>1.- Contesta el siguiente cuestionario: ¿Qué es la notación científica? ¿Cuál es su base?, ¿Para qué sirve?</p> <p>2.- Lee la siguiente información, subraya cantidades y escríbelas en notación científica.</p> <p>El sol está ubicado a una distancia de 150 000 000 km de la Tierra.</p>
--	--	-----------------	--	--

La práctica en el aula

- ♦ Implementar maneras creativas, dinámicas e innovadoras de enseñanza para facilitar el aprendizaje de todos/as.
- ♦ Explorar formas de unir lo que se enseña en la modalidad regular con oportunidades de la comunidad.
- ♦ Investigar sobre los beneficios que trae el trabajo cooperativo en el aula.
- ♦ Implementar estrategias didácticas que favorecen la interculturalidad.
- ♦ Implementar el uso de tecnologías asistidas por computadora y otras innovaciones
- ♦ Enseñar al niño a convivir y compartir con un grupo social.
- ♦ Estimular en el niño la expresión adecuada de emociones, sentimientos y deseos.
- ♦ Diseñar para cada niño, un programa educativo que parta de su etapa de desarrollo y contemple los objetivos y logros curriculares que plantea la educación regular en el ámbito escolar y preescolar.

4.5.1.4. Tema 4: Evaluación de las destrezas con criterio de desempeño.

4.5.1.4.1. Adecuación curricular en la evaluación:

Warnock y Brennan (1988) manifiesta que es recomendable realizar una evaluación, es decir tomar en cuenta la participación del estudiante, en el desarrollo de la clase, la realización de trabajos prácticos relacionados al tema o elaborar resúmenes orales sobre los temas que se desarrollan en esta asignatura.

Ejemplo: Jorge es un estudiante escolarizado regular. Tiene dificultades en la lectura y escritura, por lo que no es conveniente que el maestro le evalúe contenidos de la asignatura de estudios sociales de forma escrita, ya que la dificultad que Jorge tiene en la lectura y escritura no le permitirá averiguar el grado de conocimiento de los contenidos de Estudios Sociales de este estudiante en particular.

A continuación se presentan ejemplos de adecuación curricular en el aula.

- 1 Margarita es una adolescente que presenta una discapacidad intelectual leve, situación que le dificulta realizar operaciones matemáticas con los números del 0 al 999 tal y como lo pide el indicador de logro “Construya los números naturales hasta el 999”, porque ella solamente tiene competencias para operar con los números del 0 al 100.

El o la docente planifica la realización de sumas y restas llevando y prestando con

tres dígitos dentro del círculo del 999, y para que Margarita alcance en indicador de logro, realizará las mismas actividades que sus compañeros solamente que dentro del círculo del 0 al 100.

- 2 Israel es un estudiante que presenta una rápida y sobresaliente capacidad para aprender: por ejemplo, demuestra mucha habilidad para leer cualquier texto demostrando una buena comprensión del contenido del mismo. En los trabajos escritos, utiliza letras mayúsculas y minúsculas correctamente al escribir frases u oraciones cortas y sencillas y sin presentar errores de ortografía. Con relación al trazo de las grafías, éstas son bien precisas y claras. Tiende a auto-corregirse cuando identifica algún error.

De la misma manera, los conceptos matemáticos que se le enseñan, los utiliza con gran rapidez. Tiene adquirido el concepto de números, lee y escribe cantidades hasta el 10.000. Con estos números realiza sumas y restas sencillas llevando y prestando. La docente ha detectado en Israel, gran madurez intelectual y personal demostrando gran interés por aprender y disposición para realizar todas las tareas que se le asignen.

Generalmente finaliza pronto las actividades, solicitando a la docente que le asigne más. En algunas ocasiones éstas son de reforzamiento y le resultan repetitivas, por lo que manifiesta aburrimiento y se pone a dialogar con el compañero que tiene al lado, y cuando la maestra le solicita la actividad, la realiza rápido pero con desgano y mucha menor calidad de lo que habitualmente la haría. Lo anterior, preocupa a la maestra quien convoca a reunión al Asesor Pedagógico Municipal, al Orientador Educativo y a los padres de familia del estudiante, para analizar en conjunto el caso del menor y tomar decisiones al respecto. Con base en los resultados del análisis realizado, acuerdan establecer un ajuste curricular seleccionando contenidos de español y matemáticas del grado siguiente. Por ejemplo, en matemáticas se seleccionarán contenidos referidos al cálculo mental, resolución de problemas y propuestas de problemas.

De igual manera toman en cuenta el tratamiento de la personalidad del estudiante, referido al auto-concepto que éste pueda tener de él mismo, es decir, favorecer que Israel interiorice las actitudes y valores que le permitan una buena interacción y relación social con sus compañeros.

- 3 Ricardo es un estudiante con discapacidad visual (ciego total), tiene 14 años de edad y está escolarizado. A este estudiante se le aplica una adecuación curricular individual.

En general, este estudiante ha adquirido progresos académicos bastantes aceptable excepto cuando tiene que alcanzar algunos logros que para él son muy difíciles. Por ejemplo, un logro a adquirir en la clase del día es que “los y las estudiantes describan las características principales de los animales mamíferos”. Para conseguir este logro, los estudiantes deberán realizar varias actividades siendo una de ellas que los estudiantes lleven al salón de clases un animal, mismo que será descrito por ellos, concluyendo con la elaboración de una composición escrita sobre las características de los animales.

Para garantizar que Ricardo alcance el logro de aprendizaje de la clase, se le asignó la responsabilidad de realizar una síntesis oral de lo que sus compañeros habían manifestado sobre los animales en estudio. Ricardo adquirió el logro propuesto a través de una actividad diferente a la que realizó el resto de sus compañeros.

Es bueno analizar los estudios realizados en otros países como menciona Sánchez, (2012), en sus ideas importantes del artículo publicado con el tema Discapacidad, familia y logro escolar se refiere al estudio realizado en México a familias con hijos con Discapacidad visual, se destaca que en ese país muchas de las carencias institucionales y sociales son suplidas por la familia, estructura básica en la que recae el bienestar del individuo y red de apoyo fundamental para la persona con discapacidad.

La participación de los padres de niños con discapacidad no ha sido suficientemente comprendida y es común escuchar de maestros de educación especial y de los psicólogos trabajando con familias de niños con NEE que los padres se involucran demasiado, sobreprotegen al hijo y en muchas ocasiones son poco facilitadores de la independencia y autonomía de sus hijos con discapacidad.

Habría que sensibilizar a los padres para que colaboren con la formación de sus hijos haciendo conocer que estas personas tienen oportunidades sino es en una cosa es en otra, por eso hay que animarlos a que realicen lo que ellos pueden hacerlo; sin sobreprotección, solo así llegarán a desarrollar las habilidades que ellos tienen y que simplemente hay que dejarlos aflorar, para que no se sientan desperdiciados ante la sociedad.

4.5.1.4.2. Criterios para realizar adaptaciones curriculares a la evaluación.

- ✓ Flexibilizar el tiempo para la evaluación
- ✓ El material como facilitador de la evaluación
- ✓ Los criterios de evaluación establecidos en el plantel y la evaluación individualizada
- ✓ La introducción de procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación diversos
- ✓ El acompañamiento del profesor como ayuda para la evaluación
- ✓ La adaptación en los instrumentos de evaluación

El trabajo de Evaluación por procesos debe partir necesariamente del conocimiento del nivel de competencia en las cuatro dimensiones a trabajar: lo intelectual-cognitivo, lo emocional-humano, la organización social y el desarrollo físico; para determinar la apropiación de saberes y habilidades de los estudiantes, en miras de determinar los procesos a fortalecer y la metodología a aplicar.

-- La evaluación y el aprendizaje constituyen procesos continuos de observación, reflexión, orientación y revisión permanente, que deben realizarse dentro del contexto de desempeño del estudiante.

-- La evaluación debe valorar los potenciales, puntos fuertes y las habilidades, para establecer que es lo que el estudiante puede hacer de manera independiente y lo que puede hacer en interacción con el otro.

-- Se valora su rendimiento mientras el estudiante aprende, comparando su proceso a partir de un currículo significativo, flexible y bajo la igualdad de oportunidades que los demás.

-- Se tiene presente el tipo de comunicación, de manera que garantice la expresión de las ideas frente al desempeño en un estándar, una competencia o un contenido.

-- Es función del Docente de apoyo elaborar los protocolos de ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades a desarrollar con los estudiantes de N.E.E y adaptar conjuntamente con el docente de aula regular los logros y contenidos que favorezcan el alcance de procesos y competencias básicas en ellos, con base en esto se presentará al inicio del año escolar el plan académico definido de los estudiantes atendidos por el servicio de apoyo, especificando para cada caso:

La etapa de desarrollo del estudiante.

Las dimensiones a fortalecer

Los procesos cognitivos básicos
 Las conductas adaptativas y
 Las competencias

--- Se ubican las distintas actividades y formas de evaluar a los alumnos a lo largo del desarrollo del área, de tal forma que tengan correspondencia con los indicadores, los logros y las competencias fijadas para los períodos y para todo el año escolar.

--- Se observará el trabajo de los estudiantes al desarrollar las actividades, tareas, ensayos, exámenes, comportamientos, aptitudes, valores, desempeño personal y social, y otros que incidan en su formación integral.

--- Cada docente elabora los juicios valorativos que de acuerdo con la naturaleza de su área, deben demostrar en su desempeño los alumnos, determinando los niveles, circunstancias internas y externas, limitaciones o facilidades para alcanzarlos.

--- Se tendrá en cuenta la organización social del aprendizaje de tal manera que los estudiantes más capaces o expertos ayuden a sus compañeros en la realización de ciertas actividades.

4.5.1.4.3. Evaluación de las destrezas

Orden de aplicación de la prueba

Resulta conveniente, para “romper el hielo”, empezar la prueba con unas preguntas introductorias y no puntuables. Las preguntas son las siguientes:

¿Te gusta leer? ¿Por qué? El examinador o examinadora registrará en la hoja de resultados en el apartado de aspectos previos, las respuestas a estas cuestiones, que serán de utilidad, en el caso que se valoren grupos completos de alumnado, para estudiar las actitudes hacia la lectura del grupo y plantearse acciones al respecto.

Lectura del texto El examinador o examinadora dice al alumno o alumna, “Vas a leer un texto. Tómate el tiempo necesario para leer el texto con tranquilidad tú solo/a. Cuando lo hayas leído y comprendido, me lo leerás en voz alta. Al terminar te haré unas preguntas sobre la lectura. ¿Has entendido lo que debes hacer?”.

Pautas para la aplicación y corrección de la prueba

Agencia andaluz de Evaluación Educativa El examinador o examinadora debe recoger en la hoja de anotación individual el modo exacto en que el alumno o alumna lee. En

dicha hoja registrará el modo lector, la cantidad de palabras que lee en un minuto, los errores puntuables y no puntuables de exactitud lectora y los signos de puntuación fallidos. Los datos obtenidos en exactitud lectora y signos de puntuación sirven para determinar el porcentaje de exactitud lectora y el porcentaje de dominio del procesamiento sintáctico. Los datos resultantes se trasladarán con posterioridad a la hoja de resultados.

Vocabulario Cuando el alumno o alumna haya terminado de contestar a las preguntas del cuestionario de comprensión lectora, se le dice: “Explícame con tus palabras, lo mejor que puedas, lo que recuerdes del texto leído.” El examinador o examinadora anotará (si lo considera) en el apartado correspondiente del cuestionario de comprensión lectora la explicación que hace el sujeto del texto, y anotará también el nivel de vocabulario que posee el alumno o alumna en base a los criterios de evaluación establecidos en estas pautas de corrección. Posteriormente este dato lo trasladará a la hoja de resultados.

Idea principal Cuando el alumno o alumna explique lo que recuerda del texto, el examinador o examinadora le dirá: “Ya para finalizar, podrías resumirme en una frase la idea principal, o más importante, del texto que has leído.” A continuación, una vez anotada la frase, se determinará en qué nivel de identificación de la idea principal del texto se sitúa el alumnado apoyándose en la gradación que se propone en estas pautas de 19 Guía de evaluación de destrezas lectoras de Educación Secundaria Obligatoria corrección y se anotará en el cuestionario de comprensión lectora, para posteriormente trasladarlo a la hoja de resultados. Para registrar los datos de los aspectos que figuran en la hoja de resultados el examinador o examinadora tendrá en cuenta las pautas que aparecen en el apartado

Lectura silábica Lectura caracterizada por hacer pausas entre cada sílaba como consecuencia de una baja automatización de las reglas de conversión grafema-fonema. El examinador o examinadora registrará en la hoja de anotación individual el nivel que corresponde al modo lector que posee el sujeto, que luego trasladará a la hoja de resultados en el punto 1 del apartado A) Micro procesos

Para calcular el porcentaje de exactitud lectora sólo se tienen en cuenta los siguientes errores: sustituciones, inversiones, adiciones, omisiones, invenciones y petición de ayuda al examinador. Aunque el alumno o alumna relea el texto para corregir una sustitución, adición u omisión, éstas siguen constituyendo errores puntuables. Para calcular el % de exactitud lectora se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:
$$\frac{\text{Nº de errores puntuables}}{\text{Total palabras del texto}} \times 100 = \text{\% de errores}$$
 –Porcentaje de

error = Porcentaje de exactitud lectora Descripción de errores puntuables símbolo
 error Descripción - Omisión No produce el fonema correspondiente a una letra presente en el texto. Lee, por ej. Como por cromo+ Adición Añade un fonema o sílaba al estímulo original. Lee, por ejemplo, florero por florero S Sustitución. Produce un fonema diferente al que realmente corresponde a la letra decodificada.

Por ej. Nueve por nueve inversiones.

Salto de línea

Terminar de leer una línea y no continuar por la siguiente, sino que se hace un salto a otras líneas o se vuelve a leer la misma. Se produce una pérdida de la continuidad de la lectura en cuanto se levanta la vista del texto. R Repetición.

Hacer un movimiento de retroceso a lo largo de un renglón para releer una sílaba, palabra o frase. A autocorrección, Detectar un error y hacer una nueva lectura para corregirlo.

El examinador o examinadora recogerá, en la hoja de anotación individual, los aciertos y errores que comete el sujeto y, posteriormente, registrará en la hoja de resultados.

Parte B: Macroprocesos

La finalidad básica de esta parte, sobre procesamiento semántico, es determinar el grado de comprensión del mensaje. Se trata de detectar si existen fallos en las habilidades de extracción del significado del texto e identificación de la idea principal del mismo. Sin volver a leer el texto y sin consultarlo para nada, el sujeto responderá al cuestionario del texto seleccionado. Cada pregunta ofrece cuatro respuestas posibles de las que el alumno o alumna seleccionará la que considere correcta.

Comprensión lectora

Extracción del significado del mensaje escrito a partir de la información que le proporciona el texto y de los conocimientos previos (esquemas) que la persona lectora posee.

Para calcular el porcentaje de comprensión lectora se tendrá en cuenta la siguiente fórmula: $\text{Aciertos} - (\text{Errores} / (n - 1)) = \text{Puntuación Directa en C. Lectora}$
 $n = \text{Número de alternativas (4)}$
 $[\text{Aciertos} - (\text{Errores} / (n - 1))] \times 10 = \% \text{ de Comprensión Lectora}$

El examinador o examinadora anotará, en el cuestionario de comprensión lectora, los aciertos y errores respecto a la comprensión lectora del sujeto. Posteriormente registrará en la hoja de resultados, en el punto 6 del apartado B) Macro procesos, el porcentaje de comprensión lectora que posee.

Modelo de instrumento de evaluación de las destrezas con criterio de desempeño

AREA: lengua y literatura

Nombre:

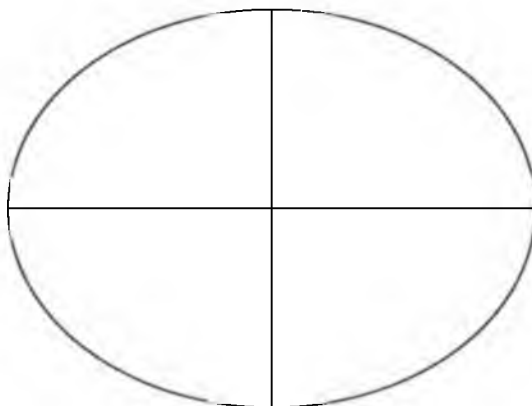
AÑO DE BÁSICA: 1° de bachillerato

FechaCalificación: _____

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO: Disfrutar de la lectura de una obra de teatro desde sus propias características textuales y su relación con sus experiencias previas.

INDICADOR DE LOGRO: Elabora un mándala con las características de las obras teatrales.

ORDEN I: completa el mándala con los temas, escenarios, roles de los personajes, tiempo narrativo de la obra: a un joven que se casó con una mujer, muy fuerte y muy violenta.



Modelo de instrumento de evaluación de las destrezas con criterio de desempeño

AREA: matemáticas

Nombre.....

AÑO DE BÁSICA: 1° de bachillerato

FechaCalificación: _____

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO:

INDICADOR DE LOGRO: Identifica cantidades y aplica procesos matemáticos, utiliza la notación científica

Indicadores de logro: Transforma cantidades en notación decimal a notación científica con exponentes positivos y negativos.

Técnica: Prueba escrita.

Instrumento: Cuestionario

1.- Contesta el siguiente cuestionario:

¿Qué es la notación científica?

¿Cuál es su base?

¿Para qué sirve?

2.- Lee la siguiente información, subraya cantidades y escríbelas en notación científica.

El sol está ubicado a una distancia de 150 000 000 km de la Tierra

4.5.1.4.4. Evaluación de características

Luego de haber realizado las actividades, marcar con una X las cualidades que mejor definan las características de aprendizaje del alumno.

Área de lengua y literatura

Lectura	X	Comentarios y sugerencias
<p>Interpretación del texto</p> <p>Asigna significado al texto. Reconoce que se lee en las letras</p> <p>Interpreta de acuerdo a la imagen.</p> <p>Interpreta tomando en cuenta aspectos cuantitativos o cualitativos. Descifra, pero no es capaz de integrar todos los elementos y no comprende el texto. Logra integrar el texto realizando una lectura fluida y comprensiva.</p> <p>Comprensión lectora</p> <p>Infiere respuestas que no aparecen en el texto.</p> <p>Responde la ficha de comprensión literaria.</p> <p>Es capaz de extraer una información de un texto.</p>		
<p>ESCRITURA</p> <p>Contesta preguntas específicas del texto</p> <p>Pre silábica: no hay correspondencia grafema-fonema o letra y sonido. Son representaciones gráficas primitivas (bolitas, palitos, curvas...)</p> <p>Silábica: representa el sonido de cada sílaba de las palabras con grafías que pueden ser convencionales o no. Ej: S</p> <p>- P puede ser sapo.</p> <p>Silábica – alfabética:(empieza a re-presentar algunas sílabas en forma completa. Ej: sa-p por sapo.</p> <p>Alfabética: puede detectar todos los sonidos y representarlos adecuadamente con su letra. Ej: sapo por sapo.</p>		

4.6. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictara el curso

CURRICULUM VITAE

1. DATOS PERSONALES:

Nombres y Apellidos: Ángel Baldemar Rojas Granda

Cédula de Identidad: 170504115-8

Cédula Militar: 170504115-8

Domicilio: calle Francisco de Orellana entre Venezuela y Cofanes

Ciudad: Nueva Loja **Provincia:** Sucumbíos

Teléfono: 062 839 935 **móvil:** 0982889753

Lugar y Fecha de Nacimiento: Quilanga, 12 de febrero de 1956

Estado Civil: casado.

2. PREPARACIÓN ACADÉMICA.

- Maestría en Educación
- Diploma superior en Investigación Socio Educativa, Universidad Tecnológica América
- Ingeniero en Gestión Educativa universidad Metropolitana de Quito
- Licenciado en Educación Básica. universidad tecnica de Babahoyo
- Egresado en Administración Y Supervisión Educativa. universidad Intercontinental
- Profesor de Educación Primaria. Instituto Pedagógico Hermano Miguel
- Bachiller en Ciencias de la Educación. Instituto Pedagógico Jaime Roldós Aguilera.
- Bachiller en Humanidades Modernas. Especialización Ciencias Sociales.- colegio República de México- Quito

3. CURSOS Y SEMINARIOS REALIZADOS

- ☞ Curso alfabetización digital avanzada e internet
- ☞ Curso para primer año de educación básica
- ☞ Curso de ciencias naturales

- ☞ Curso de estudios sociales
- ☞ Curso de actualización tributaria
- ☞ Curso de inclusión educativa
- ☞ Congreso ecuatoriano de historia -IV congreso sudamericano de historia
- ☞ Motivación y estrategias de servicio al cliente
- ☞ Lectura crítica
- ☞ Evaluación institucional y desempeño del docente
- ☞ Curso de matemática
- ☞ Control de gestión de la administración pública
- ☞ Atención al cliente
- ☞ Capacitación para la aplicación de las pruebas de logro académico para el segundo estudio regional comparativo y explicativo de la educación

4. EXPERIENCIA PROFESIONAL

- ❖ Profesor Fundador de la Escuela Benjamín Carrión
- ❖ Profesor Fundador de la Escuela 20 de Junio.
- ❖ Director Fundador de la Escuela Unidad Educativa Nacional Napo
- ❖ Rector Fundador de la Unidad Educativa a Distancia Sucumbíos
- ❖ Director del Centro Artesanal 6 de Diciembre _ Shushufindi
- ❖ Rector del Colegio Técnico Shushufindi
- ❖ Jefe de Supervisión Educativa en varios periodos
- ❖ Director Provincial de Educación Encargado
- ❖ Coordinador de UTE por varias ocasiones.

4.7. Metodología

El presente curso se aplicara a los docentes de bachillerato del establecimiento investigado para lo cual se utilizará los siguientes métodos:

- **Método global analítico.**- se lo utilizará para el proceso de la lectura: interpretar textos, para realizar investigaciones, consultas por internet, etc.
- **Método de lectura de frases.**- se lo aplica para la lectura y escritura. Se basa en los conocimientos previos de los participantes acorde con su edad.

- **Método observación indirecta.-** Consiste en percibir a través de los órganos de los sentidos la información referida; laminas, gráficos, planes, mapas básicos, temáticas.

Las técnicas hacer aplicadas serán:

- ✚ **Mapas conceptuales.-** Es una técnica que sirve para organizar el pensamiento, son esquemas conceptuales que ayudan a generar aprendizajes significativos; pueden servir para planificar, desarrollar y evaluar procesos.
- ✚ **Lectura.-** Es el proceso de adquisición intelectual, enriquecimiento personal, que transforma la psique del sujeto, para que todo aprendizaje adquirido por medio de la lectura proporcione los conocimientos que se pueden comprender adecuadamente; la lectura es una actividad inminentemente intelectual.
- ✚ **Análisis de Documentos.-** Esta técnica consiste en analizar de manera global las funciones, normas, políticas y programas de trabajo, con base en la revisión de documentos tales como manuales de organización, estructura programática, catálogos de puestos, manual de procedimientos, diagnóstico de Salud, expedientes clínicos y otros documentos de trabajo.
- ✚ **Juntas de Trabajo.-** Consiste en agrupar a mandos medios y superiores y trabajadores de base, coordinados por el responsable de la investigación, a fin de discutir sobre la problemática de la capacitación.

Luego de haber analizado las tablas estadísticas y seleccionar el tema de mayor dificultad se procedió a elaborar el curso de capacitación que se lo realizará en la misma institución educativa investigada, utilizando los métodos y técnicas necesarios para el desenvolvimiento del curso, el mismo que ayudará a los docentes a mejorar la planificación cuando observen estudiantes con necesidades educativas especiales, el curso tendrá una duración de 60 horas, se calificará la asistencia, participación individual, trabajo grupal y exposiciones realizadas por los participantes; para luego de esto extender una certificación que le servirá para su Curriculum Vitae.

4.8. Evaluación

La característica de los capítulos del curso a desarrollar, hace aconsejable una evaluación en la que los participantes demuestren, por una parte, un fluido manejo de los conceptos y principios básicos de los temas a tratar, sus aptitudes para interrelacionarlos, su desarrollo en la práctica.

La evaluación consistirá, en la desempeño del participante, en:

1. La elaboración de trabajos grupales sobre los distintos aspectos de las cuatro etapas a tratar. Dichos trabajos deberán ser elaborados a partir de los temas y subtemas del curso de capacitación realizado y discutido en el desarrollo de las clases. Se les asignará a los participantes cuatro horas que corresponde para su realización a partir de la finalización del taller dictado.
2. La respuesta a un cuestionario en forma escrita.

1.5. Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas que se dictaran los días sábados y domingos.

1.6. Cronograma de actividades a desarrollarse

Actividades	Abril 2014								Mayo 2014			
	5	6	12	13	19	20	26	27	3	4	10	11
Desarrollo de las actividades de la primera etapa. (Definición y características más importantes de educación especial).												
Desarrollo de las actividades de la segunda etapa. (técnicas de estudio)												
Desarrollo de las actividades de la tercera etapa.(Adaptaciones curriculares en la s destrezas con criterio de desempeño)												
Desarrollo de las actividades de la cuarta etapa. (Evaluación de las destrezas con criterio de desempeño)												

1.7. Costos del curso

El curso tendrá un costo de \$ 50,00 por participante que serán cancelados durante el desarrollo del curso, al inicio un 50%, o al finalizar el mismo: los mismos que serán distribuidos de la siguiente forma:

Gastos	Valor unitario	Valor total
Costo de horas clase.	8,75	525,00
Documentos que serán entregados a los participantes.	5,00	60,00
Reconocimiento de energía eléctrica.	10,00	10,00
Copias e impresiones.	5,00	5,00
Suma total		600

4.12. Certificación

Para recibir una certificación los participantes deberán obtener un porcentaje de al menos el 70%, para considerar la aprobación del curso de capacitación y así obtener el certificado con la firma y sello de la entidad que auspicia; deberá cumplir con los siguientes parámetros establecidos que se detallan a continuación:

- ✓ Asistir mínimo 10 días del total que son 12.
- ✓ Tener presentados los trabajos individuales que se envíen cada semana
- ✓ Constar en los trabajos de grupo
- ✓ Haber cancelado en su totalidad el costo del curso
- ✓ Rendir la evaluación final del curso y obtener un mínimo de 70pts

Referencias Bibliográficas del Curso.

- ✓ Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica 2010
- ✓ Acuña, R. (2009). Precisiones Educativas. Ecuador: Global Didactic.
- ✓ Guía de adaptaciones curriculares para niños/as y adolescentes
- ✓ Papalia, D. y Wendkos, O. (1992) Psicología del desarrollo. 5^{ta} ed. McGraw Hill.
- ✓ Proyecto inclusión, integración y educación especial de niños niñas y adolescentes con discapacidad en la región amazónica. Septiembre 2009
- ✓ Sanchez. P. (2012, octubre). Discapacidad, familia y logro escolar. [en línea], N° 3. Disponible en <https://www.google.com.ec> [2012, 02 de Octubre].
- ✓ Santos M. y Portaluppi G. (2009). Curso de inclusión educativa programa de formación continua del magisterio fiscal. Quito: Ministerio de educación.
- ✓ Santos, M. y portalupi, G. B (2009). Curso de Inclusión Educativa. Quito: Centro Grafico Ministerio de Educación- DINSE.
- ✓ Swick, K. (1995). Family Involvement in Early Multicultural Learning [Digests]. Resume. 1(1). 1-6.
- ✓ Williams,D., Nida., Steve A. (2011). Inclusion social. [en línea], N°.20.Disponible en: <https://www.google.com.ec>: [2011,06 de junio]

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bausela, E. (2012). *Recursos humanos, orientación y mercado laboral*. Madrid: Universidad de Huelva.
- 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.
- Constitución (2008). De la República del Ecuador.
- *Formación de profesores* (2012, 4 de junio). [base de datos]. Madrid: Instituto Cervantes. Disponible en:
http://cfp.cervantes.es/imagenes/File/programa_completo_2011.pdf [2013, 8 de agosto]
- *Formacion del profesor*. (n. d.) Recuperado de
<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>
- *Formación docente y técnica* (2009). [Base de datos]. Argentina: Ministerio de Educación Presidencia de la Nación. Disponible en:
<http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-tecnica/formacion-tecnica/> [2013, 12 de Julio].
- *Formación Inicial Docente: La clave para el cambio Educativo*. (n. d.) recuperado de
http://karoll.bligoo.com/content/view/full/139818/Formacion-Inicial-Docente-La-clave-para-el-cambio-Educativo.html#.UT_eb8oQMek
- *Formación profesional de docentes y reforma educativa* (2008, 01 de Marzo). [Base de datos]. U.S.A: UNESCO. Disponible en:
http://www.eduteka.org/modulos/11/342/1044/1_UNESCO [2013, 30 de Junio].
- Garcia, Orvelis, Gary F.Castellanos, A. (2011). *Evaluación del Impacto de la Formación y Capacitación Profesional*: Flor Garcia, Gary Rafael.
- Gilles, Ferry (1997). *Pedagogía de la Formación*. Buenos Aires: Novedades Educativas
- Hainaut, L.D. (1973). *Rapport de mission au program d'éducation televisuelle: De cote d' Ivoire*. Paris
- *La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales*. (n. d.) Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF>
- *La Función Directiva Y El Gestor Educativo* (2013). [base de datos]. Colombia: Fundación universitaria Luis Amigó. Disponible en:
<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf> [2013, 23 de Julio]

- *La profesionalización docente: implicaciones para las reformas de la Educación Secundaria en América Latina.* (n. d.) Recuperado de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie09a04.htm>
- Ley de Educación Intercultural y Bilingüe (2011)
- Marco legal (2012). De la República del Ecuador.
- Mir Montes, J. *El gestor educativo.* Recuperado de http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_1/nr_17/a_230/230.htm
- Montero, M^a.L. (1987). *Las necesidades formativas de los profesores como enfoques de la formación en servicios; análisis de una investigación.* Revista de Investigación Educativa, 5, 9, 7 – 31.
- Nuñez P., Iván. (1990). *Las organizaciones de los docentes en las políticas y problemas de la educación: estado del arte.* [en línea]. Santiago de Chile: UNESCO. Disponible en: http://books.google.com.ec/books/about/Las_Organizaciones_de_los_docentes_en_la.html?id=D4AQAAAAYAAJ&redir_esc=y
- Paz, M. y Campanero, A. (1991). *Como Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa.* Narcea: De Ediciones Madrid
- Pérez, M^a.P. (1991). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa.* Madrid: Narcea.
- Plan decenal (2006). De la República del Ecuador.
- Reglamento a la Ley de Educación del Ecuador (2012)
- Rodríguez, M. (2006). *Gestión de la formación, La Importancias de la Formación en el Ámbito Empresarial Actual.* México: Ideaspropias
- Rodríguez,E. (1995). *La Profesionalización docente.* Revista Iberoamericana, (9), 129-144._
- Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1987). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica.* Madrid: Paidós
- Tejedor, F. (1990). *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo.* Revista de Investigación Educativa, 8 (16), 15-38
- Watts, A. y Esbroeck, R. (1997). *New skills for new futures: Higher Education Guidance and Counselling Services in the European Union.* Revista International Journal, 22 (3), 173-187.
- Wysong, H. (1983). *Needs Assessment in Counselling. Guidance and Personnel Services.* ERIC/Counseling and Personnel Services Clearinghouse, School of

Education, The University of Michigan, Ann Arbor. Recuperado de:
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED239190.pdf>

- Zamorano, P. y Oliveros, L. (1994): *Análisis de necesidades en los alumnos del primer curso en la Facultad de Educación.* Madrid: Dykinson.

Anexos

Loja, 05 diciembre de 2012

Lcdo.
José flores
RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL PACAYACU

Colegio Nacional Pacayacu
SECRETARIA

10 DIC 2012 Hora 10:152
RECEPCION DE DOCUMENTOS
Resp. *[Signature]*

De mi consideración:


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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA

[Signature] 

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

*Se autoriza a la Lic. Mariana Buele Maldonado
recibir la investigación con el tema
que indica el presente documento*

Atentamente
[Signature]
07-12-2012

Colegio Nacional Pacayacu
RECTORADO
Pacayacu Lago Ag. • Sucumbius

**QUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACION"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del Investigado
SUL 004

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuales son LAS NECESIDADES DE FORMACION DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como docente. El presente 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 tomara mas de diez minutos.

Considere las preguntas, marcando con un círculo el número (indicado en cada ítem a la derecha), según corresponda.

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

DATOS INSTITUCIONALES

1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: **Escuela Nacional "MORAYACU"**

2. Provincia: **SUCUMBIOS**

3. Tipo de institución: Fiscal 1, Fiscomisional 2, Municipal 3, Particular 4

4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5, Bachillerato técnico 6

1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:

Bachilleratos Técnicos Agropecuarios

a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4
e. Otra, especifique cuál: _____							5

Bachilleratos Técnicos Industriales:

f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19

Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios

t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaria			30
ee. Otra, especifique cuál: _____							31

Bachilleratos Técnicos Polivalentes

ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33
ii. Otra, especifique cuál: _____					

Bachilleratos Artísticos

jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál: _____							38

1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:

SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente)	_____	NO	2
----	---	---	-------	----	---

FORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

1. Género:	Masculino	1	Femenino	2
2. Estado civil:	Soltero	3	Casado	4
	Viudo	5	Divorciado	6
3. Edad (en años cumplidos):	_____			
4. Cargo que desempeña:	Docente	7	Técnico docente	8
	Docente con funciones administrativas	9	_____	
5. Tipo de relación laboral:	Contratación indefinida	10	Nombramiento	11
	Contratación ocasional	12	Reemplazo	13
6. Tiempo de dedicación:	Tiempo completo	14	Medio tiempo	15
	Por horas	16	_____	

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	15	NO	16
2.7 Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	<input checked="" type="checkbox"/> 17	2°	<input checked="" type="checkbox"/> 18
2.7. Cuantos años de servicio docente tiene usted:	7 años			

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	<input checked="" type="checkbox"/> 17	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
Doctor en educación	2	Arquitecto	7
Psicólogo educativo	3	Contador	8
Psicopedagogo	4	Abogado	9
Otras, especifique: <u>71c Sociología y G. PP</u>	5	Otras, especifique:	13
		Economista	10
		Médico	11
		Veterinario	12

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

4.1.2. Totalización en horas (aproximado): 220 horas

En cuanto al último curso recibido:

4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: 8 días

4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: Actualización curricular de Estudios Sociales

4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:

El gobierno	<input checked="" type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> 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:

<input checked="" type="checkbox"/> SI	1	NO	2
--	---	----	---

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

Presencial	<input checked="" type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> 2
--------------------	---	-----------------	---------------------------------------

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

Pedagogía educativa	1	Psicopedagogía	<input checked="" type="checkbox"/> 5	Políticas educativas para la administración	9
Teorías del aprendizaje	2	Métodos y recursos didácticos	6	Temas relacionados con las materias a su cargo	<input checked="" type="checkbox"/> 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:

✓ En Pedagogía

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:

(señale una o más alternativas)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación

(señale una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

SI	1	NO	(2)
----	---	----	-----

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

SI	1	NO	(2)
----	---	----	-----

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor			X		
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)		X			
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)		X			
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, todas las diferentes características étnicas del país			X		
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/as y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva		X			
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)				X	
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 1: CRONOGRAMA DE TRABAJO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

PROMOCIÓN MAYO - OCTUBRE 2013

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Nº	Actividades	Plazo de cumplimiento
Fase I: PRESENTACIÓN TEMA DE INVESTIGACIÓN		
1.1	Confirmación de matriculados al CUARTO ciclo de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	22 de mayo del 2013
1.2	Designación de directores de tesis y envío a Dirección General de Postgrados para la revisión y aprobación	07 de junio del 2013
1.4	Primera asesoría virtual (videoconferencia) Mgs. Fabián Jaramillo Serrano	Miércoles 19 de junio del 2013 de 18h00 a 19h30
Fase II: EJECUCION		
2.1	Trabajo tutelado por el Director del trabajo de fin de maestría	Desde junio del 2013 hasta febrero 2014
2.3	Revisión bibliográfica y reestructuración del marco teórico de acuerdo a las sugerencias del tutor de proyecto de investigación I y a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Junio del 2013
2.4	Revisión y reestructuración del apartado de metodología de acuerdo a las sugerencias del tutor de proyecto de investigación I y a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Junio del 2013
2.5	Revisión y reestructuración del apartado de diagnóstico, análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Del 1 al 5 de julio del 2013
2.7	Redacción del apartado de diagnóstico, análisis y discusión de	Hasta el 19 de

	resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía	julio del 2013
2.8.	Redacción de las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a lineamientos de la guía	Hasta el 25 de julio del 2013
2.9	Primera Asesoría presencial. Revisión del informe de investigación. (Diferentes ciudades del país).	3 y 4 de agosto del 2013
2.10	Correcciones del informe de investigación por parte de los maestrantes, de acuerdo a la revisión y sugerencias realizadas en la asesoría presencial	Del 05 al 09 de agosto de 2013
2.11	Estructuración de la propuesta de investigación de acuerdo a los lineamientos de la guía didáctica.	Del 12 al 23 de agosto 2013
2.12	Estructuración de la bibliografía y paginación del índice de contenidos.	Del 24 al 27 de agosto 2013
2.13.	Revisión del contenido y redacción de la tesis por parte del estudiante.	Del 28 al 30 de agosto 2013
2.14	Impresión y anillado de un ejemplar de la tesis para entregar en la segunda asesoría presencial y para la calificación de proyecto de investigación II	
2.15	Segunda asesoría presencial. Revisión y calificación de proyecto de investigación II por parte del director	14 y 15 de septiembre del 2013
2.16	INFORME DE CALIFICACIONES DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II - DIRECTORES DE TESIS	17 y 18 de septiembre del 2013
2.17	Corrección de la tesis por parte de los estudiantes de acuerdo a las observaciones de la tutoría presencial.	Del 7 al 21 septiembre 2013
2.18	Envío del borrador final de la tesis al director de tesis, solo a través del correo electrónico.	Del 24 al 26 de septiembre 2013
2.19	Revisión y aprobación de la tesis por el Director	Del 27 septiembre al 11 de octubre 2013
2.20	Devolución por el Director de Tesis y registro de evaluaciones supletorias de proyecto de investigación II	Del 12 al 15 de octubre 2013
2.21	Correcciones y envío de a tesis por parte del estudiante para aprobación supletoria de proyecto de investigación II	Del 15 al 20 de octubre 2013
2.21	Envío a cbguaman@utpl.edu.ec las calificaciones del supletorio de proyecto de investigación II. Directores de Tesis	31 de octubre del 2013 día único
2.22	Envío de autorizaciones de los Directores para la impresión de la tesis	Del 28 al 31 de octubre del 2013
2.23	Revisión final del contenido de la tesis por parte del estudiante	Del 1 al 6 de noviembre 2013
2.24	Impresión y anillado de 3 ejemplares del informe de investigación -tesis-	Del 7 al 15 de noviembre 2013
2.29	Entrega de los anillados de tesis al Centro Universitario	Del 26 de

		noviembre del 2013
2.30	Envío de los anillados a la UTPL. Por parte del Centro Universitario	29 de noviembre del 2013
2.31	Entrega del borrador de tesis (anillado) a los miembros de tribunales de grado para su revisión calificación y aprobación (Informe).	Del 9 al 11 de diciembre del 2013
2.32	Revisión, calificación y aprobación del trabajo de investigación por parte de los miembros del tribunal. Informe a la secretaria del postgrado.	Del 12 al 23 de diciembre del 2013
2.33	Devolución de los informes aprobados o con correcciones por parte de los miembros del tribunal a la secretaria del postgrado.	02 y 03 de enero del 2014
2.34	Devolución de los informes aprobados o para correcciones a los estudiantes.	Del 13 al 15 de enero del 2014
2.35	Corrección final de la tesis de acuerdo a las correcciones del Tribunal- Estudiante y de su director.	Del 20 al 28 de enero del 2014
2.36	Envío de los anillados con las correcciones para la calificación y aprobación final por parte del tribunal (Tesis para 2º revisión)	29 de enero 2014
2.37	Aprobación y calificación final por parte del tribunal (tesis de 2º revisión)	Hasta el 10 de febrero del 2014
2.35	Reproducción y empastado de tesis aprobadas por el Tribunal	11 al 17 de febrero 2014
2.36	Envío de tesis completa en pdf y ficha del senescyt en Word a la biblioteca, al correo electrónico bbc@utpl.edu.ec	
2.37	Envío del curso de formación docente al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com	Hasta el 20 de febrero de 2014
2.38	Verificación de documentos: título de tercer nivel certificado por la institución que lo emitió, copias de cédula y certificado de votación actualizadas y pago de derechos de tasa de verificación de expedientes (contacto en secretaria)	Hasta 25 de febrero de 2014
2.39	Envío de las tesis empastada a la UTPL	19 de febrero del 2014
Fase III: DISERTACION E INCORPORACION		
3.1	GRUPO SUR: Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación.	26 y 27 de febrero del 2014
3.2	Incorporación de Magíster en GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	28 de febrero del 2014
3.3	GRUPO NORTE: Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación	12 y 13 de marzo del 2014
3.4	Incorporación: Incorporación de Magíster en GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	14 de marzo del 2014