



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del
Colegio Particular “Cardenal de la Torre” de la provincia de
Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013.**

AUTOR: Alvarez Redrován Mirtha Marlene

DIRECTOR: Maldonado Rivera Ruth Patricia, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Ruth Patricia Maldonado Rivera

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Cardenal de la Torre de la ciudad de Quito, provincia del Pichincha, período lectivo 2012- 2013”**. Realizado por el profesional en formación: Alvarez Redrovàn Mirtha Marlene, ha sido revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero del 2013

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Alvarez Redrován Mirtha Marlene, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Cardenal de la Torre de la ciudad de Quito, provincia del Pichincha, período lectivo 2012- 2013”. De la titulación maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Ruth Patricia Maldonado Rivera, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que la 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Alvarez Redrován Mirtha Marlene

Cédula: 1711763332

DEDICATORIA

El presente trabajo, lo quiero dedicar a mi Señor del Cielo, quien ha sido mi guía y mi fortaleza en todo momento. Y sé qué; con la bendición del él, todo es posible.

También quiero dedicar este trabajo a mi hermosa familia a quien adoro, quienes han sido un soporte fundamental en mi vida. Cuantas veces, me quede sin paseos, sin reuniones familiares, sin salir, por dedicarme a mis estudios; pero realmente valió la pena.

A ellos, con mucho amor y cariño dedico el presente trabajo.

Mirtha Marlene Alvarez Redrován.

AGRADECIMIENTO

Luego de realizar el presente trabajo, en el cual he puesto todo mi empeño y sacrificio, me invade de inmensa alegría, felicidad y emoción, saber que he culminado una meta más en mi vida profesional. Por lo cual agradezco a Dios infinitivamente por todas sus bondades hacia mí.

También debo agradecer, a mis compañeras: Gladys Guerra, María Fernanda Poveda, y Elizabeth Bravo. Quienes han sido muy importante durante estos dos largos años y medio de estudio. Quienes siempre me dieron fortaleza; cuando quería botar la toalla, y me decían “animo amiga tenemos que irnos a Loja a graduarnos” Gracias, por esas palabras que siempre estuvieron presentes en todo momento. Gracias amigas.

De igual manera agradezco, a la Universidad Técnica Particular de Loja, por ser una excelente Universidad, a mi Tutora la señora Magister Ruth Patricia Maldonado Rivera, quien en todo momento estuvo guiándome en la realización del presente trabajo.

Finalmente, quiero agradecer al Colegio “Cardenal de la Torre” de Quito, a las autoridades y docentes del mismo; por permitirme realizar la presente investigación; ya que sin el apoyo de ellos, este trabajo no hubiese sido posible realizarlo.

INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN EJECUTIVO	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEORICO	6
1.1. Necesidades de formación.....	7
1.1. 1. Concepto.....	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	9
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas del docente.	11
1.1.5 <i>Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, deKaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).</i>	17
1.2 Análisis de las necesidades de formación	18
1. 2.1. Análisis organizacional.	18
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	18
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto mediano y largo plazo.	21
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	21
1.2.1.4 Liderazgo educativo. (Tipos)	22
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano. (Características)	23
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI)- Reglamento a la LOEI- Plan decenal.....	26
1.2.2 Análisis de la persona.....	28

1.2.2.1 Formación profesional.	28
1.2.2.2 Formación continua	33
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	35
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	36
1.2.2.5 Características de un buen docente.	37
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	40
1.2.2.7. Capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.	41
1.2.3 ANALISIS DE LA TAREA EDUCATIVA	43
1.2.3.1 Función del gestor educativo.....	43
1.2.3.2 La Función del docente	43
1.2.3.3 La Función del entorno familiar	45
1.2.3.4. La función del estudiante.....	45
1.2.3.5 Cómo enseñar y como aprender	46
1.3 Cursos de formación	48
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.	48
1.3.2 Ventajas y desventajas.	49
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de curso de formación.	49
2.1. Contexto.....	54
2.2. Participantes	55
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	59
2.3.1 Diseño de la investigación	59
2.3.2. Métodos de la investigación	60
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	61
2.4.1. Técnicas de la investigación.	61
2.4.2. Instrumentos de investigación.	61

2.5. Recursos.....	61
2.5.1 Talento humano.....	62
2.5.2. Materiales.....	62
2.6. Procedimiento	63
3.1 Necesidades formativas.....	65
3.2. Análisis de la formación	75
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	78
3.2.2 La organización y la formación.....	80
3.2.3 Tarea educativa	83
3.3 Los cursos de formación docente.....	85
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	87
4.1 Tema del Curso.....	90
4.2 Modalidad de estudios.....	90
4.3 Objetivos	90
4.3.1 Objetivo General.....	90
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	91
El Curso de Formación Pedagógica está dirigido a capacitar a profesionales con grado académico de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, técnicos y tecnólogos para el ejercicio de la docencia de acuerdo con la exigencias del Sistema Educativo Nacional.....	91
4.5 Breve descripción del curso	91
4.5.1 Contenidos del Curso.....	92
5.1 Metodología	115
5.2 Evaluación.....	115
5.3 Duración del curso.....	115
5.4 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	116
Unidad 1 ¿Que son las técnicas de aprendizaje?.....	116
Unidad 2 Tipos de aprendizajes	117

Unidad 3 Características del aprendizaje	118
Unidad 4 Estrategias de aprendizaje	119
Unidad 5 ¿Qué son técnicas de enseñanza	120
Unidad 6 Técnicas de enseñanza.....	122
Unidad 7 Clasificación de las técnicas.....	123
Unidad 8 Beneficio de la Técnicas de enseñanza-aprendizaje.....	124
5.6 Costos de curso	126
6. Certificación	126
6.11 REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	127
NEXOS.....	131

RESUMEN EJECUTIVO

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad Abierta y a Distancia, ha impulsado el programa sobre "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato".

Este estudio sobre las Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Cardenal de la Torre" de la ciudad de Quito.

Este cuestionario, fue aplicado con el objetivo de conocer cuáles son las necesidades de los docentes del bachillerato, dicho cuestionario fue elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja, para esta investigación se utilizó los métodos cuantitativos y cualitativos para el desarrollo de este proyecto.

Según los resultados obtenidos, se ha evidenciado que los señores docentes presentan problemas en pedagogía y didáctica por lo cual, es importante capacitar a los docentes en el problema detectado.

Finalmente, se ha llegado a un acuerdo, con las autoridades y con los señores docentes del Colegio "Cardenal de la Torre" de la ciudad de Quito, para realizar un curso de formación, el mismo que se realizará en la misma institución.

Palabras claves:

Capacitación

Cuantitativa

Cualitativa

Metodología

Docentes

ABSTRACT

La Universidad Particular de Loja on its open site program has encouraged to the students to make an investigation about “Diagnostic of needs in teachers from secondary School

This investigation has been made with the teachers from “Cardenal de la Torre” High School which is located in Quito.

The proposal of this investigation was to know the real needs of the teachers who work in this High School.

A questionnaire was applied to the teachers, with the aim to know real necessities in the High School. This questionnaire was prepared by the staff of professors from University.

In order to make this investigation, the methodology we used was, quantitative and qualitative.

According to the results from the investigation, the teachers need to be trained in some topics, that is why the importance of the training.

Finally, we agreed with the authorities and teachers to have a training program, which will help teachers to have a better knowledge

Key words

Training

Quantitative

Qualitative

Methodology

Staff Professors

Training program.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Particular de Loja, en su modalidad abierta y a distancia ha estimado conveniente, realizar la investigación sobre “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”.

Esta temática ha sido planteada debido a la necesidad de realizar una investigación que permita descubrir cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y cuáles son los factores que influyen en ella de manera positiva o negativa.

El Nuevo Bachillerato ecuatoriano instaurado en el Estado Ecuatoriano ha conllevado a buscar espacios de mejoramiento de la calidad educativa de los colegios del país desarrollándose desde los colegios rurales hasta los urbanos, ya que al contar con un Bachillerato General Unificado (BGU) las mallas curriculares de los establecimientos sufrieron un cambio y por ende existen nuevas asignaturas que demandan de información y capacitación docente, para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje

Por lo tanto, los objetivos están relacionados con lo antes mencionado.

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente.
- 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.

El proceso de esta investigación sobre el diagnóstico de Necesidades de formación de los docentes de bachillerato fue llevado a cabo en el Colegio, particular “Cardenal de la Torre”, ubicado en la provincia Pichincha, Cantón Quito

Se impulsó esta investigación en la institución puesto que el profesional de la educación es el permitido de gestionar y administrar el currículo, quien debe conocer las necesidades de formación más imperiosas de los docentes y llevar de la mano el proceso de enseñanza-aprendizaje con procesos de producción que vinculen con la teoría y la práctica, es de esta manera que los procesos educativos toman un nuevo rumbo y demanda de procesos de capacitación que se ajusten a las épocas y tiempos actuales en el contexto ecuatoriano.

Esta investigación esta dividida en capítulos, en donde se describe la formación docente, los tipos de formación formativa, análisis de formación, la metodología y el procedimiento de cómo se llevo a cabo esta investigación.

Esta investigación fue muy valiosa para la institución, ya que por medio de esta, se pudo conocer el resultado de las encuestas y hacer los correctivos necesarios para la mejora de los señores docentes en su enseñanza - aprendizaje.

Una vez detectado el problema, se planteo hacer un curso de formación acerca de técnicas de enseñanza- aprendizaje, para los señores docentes; ya que los resultados de la encuesta demostraron que tenían falencias en estos aspectos. Hubo toda la apertura de las autoridades y docentes de la institución, hacia esta capacitación.

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó los métodos cuantitativos, cualitativos, como técnica se utilizó la encuesta con el fin de conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa. En esta encuesta constan los datos institucionales, la información general del investigado, la formación docente, los cursos y capacitación, información de la institución educativa y sobre la práctica pedagógica.

Toda la comunidad educativa estuvo inmersa en el proceso educativo, desde las autoridades hasta los padres de familia, la investigación realizada permitió que el establecimiento cuente con un instrumento que le permita conocer su realidad en torno a las necesidades de capacitación que requieren los docentes del bachillerato para brindar una educación alineada a los requerimientos actuales, ofertando una educación de calidad.

Es de vital importancia, llevar a cabo procesos de capacitación en los momentos actuales, por tal motivo es primordial realizar una investigación con un sustento teórico fiable y una comparación y contrastación con la realidad, ajustada a las particularidades del establecimiento educativo y acorde a las necesidades de la población afectada por el quehacer educativo.

En relación a la investigación los recursos necesarios para llevar a cabo este proceso fueron recursos económicos financiados por la investigadora, instrumentos pedagógicos e instrumentos facilitados por la Universidad Técnica Particular de Loja, y por ende la información bibliográfica y virtual que han sido el apoyo permitido para realizar esta investigación.

Finalmente, este trabajo de investigación fue beneficioso tanto para la institución, como para la investigadora, todo fue facilitado por ambas partes, no hubo ningún inconveniente al momento de realizar este trabajo de investigación. Por el contrario

hubo total apertura de parte de la Universidad, al proveer el instrumento de investigación, para poder realizar esta investigación.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1. Necesidades de formación

1.1. 1. Concepto.

Según González y González (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (p.4)

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

Para Montero, 1987 (citado en Alonso et al, 2001) las necesidades de formación:

Suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza. Estas percepciones pueden surgir de la dimensión personal del sujeto con relación a lo que se espera de sí mismo como profesional individual o como miembro de un equipo con un proyecto común o pueden emanar de solicitudes y requerimientos exteriores. (Pp.39-40)

Las necesidades de formación de profesores constituyen las demandas o peticiones que formulan los y las docentes, a través de diferentes instrumentos de detección que se utiliza, y que implícita o explícitamente expresan una concepción de su propia formación docente.

El concepto de formación de profesores es un término que ha sido abordado por diferentes autores a la vez que ha sido conceptualizado de diversas maneras. Para Chagoyan (2003- 2002) el concepto de formación se puede entender como “acciones que se dirigen a la adquisición de saberes para saber hacer, ofrece un desarrollo y modificación en los sujetos, que permiten madurar y dar más posibilidades al aprendizaje, el autor añade que la información no es un entrenamiento, sino un acto consciente tendiente a transformar el propio proceso del profesor con base en las habilidades que posee.

Para Imbernòn (2007), ha expresado que, la formación permanente provoca cambios en el profesorado. Se han seleccionado algunas características o ideas relevantes expuestas a lo largo de la obra del autor que permiten un panorama general acerca del concepto de formación permanente del profesorado, éstas son las siguientes:

1.- Debería impulsar la reflexión de los profesores sobre su práctica docente de tal manera que permita examinar sus teorías implícitas, esquemas de funcionamiento, actitudes, potenciando así un proceso constante de autoevaluación de lo que se hace y del por qué se hace.

2.- Debe extenderse el terreno de las capacidades, habilidades, emociones, actitudes, valores, etc., tanto individual como grupalmente.

3.- No debe confundirse con actualización (científica, didáctica y psicopedagógica), misma que puede recibirse escolarizándose a través de licencias, estudios, estancias en instituciones superiores.

4.- Al igual que distinguió Chagoyán (2003), no debe confundirse con entrenamiento dado que éste tiene la intención de conllevar a los profesores a la adquisición determinados conocimientos y habilidades por medio de la instrucción individual o grupal dirigida por un experto.

Por su parte, Marcelo (1989), citado por García Valcárcel, Tejedor y Rodríguez (1996), define la formación del profesorado con “un proceso sistemático individual o colectivo orientado a la adquisición de conocimientos, destrezas habilidades, competencias y disposiciones actitudes, tendencias actuar de forma crítica y reflexiva” (p.185).

Actualmente puede observarse que, a través de diversos programas educativos el profesor retoma el papel primordial dentro del sistema educativo y como recurso intelectual y humano para la enseñanza. Ni el mejor equipo sofisticado con la más alta tecnología, sistemas de control y administración escolar, podrían ejecutarse, sí el maestro no responde a las exigencias de una educación de calidad.

Al respecto, con Ornelas (1995) aunque la problemática, tal vez no resida en cada docente, la labor y responsabilidad individuales son claves para superar la calidad del conjunto. La base de la calidad de los profesores de sus conocimientos, habilidades, rasgos ideológicos y personales, se encuentra en los procesos de formación y actualización.

Es por ello que, de acuerdo con el Ornelas, la formación del magisterio ha sido el eslabón débil del sistema educativo, y aunque esta profesión no atraviesa por una crisis de identidad, la baja calidad de la educación se sintetiza, tal vez de manera más aguda, en las escuelas.

Por otra parte, es bien conocida la exigencia a los docentes por parte de la sociedad e incluso de ellos mismos: altos niveles de competitividad, profesionalismo, dedicación, entrega, conocimientos, actitudes, habilidades, competencias, gestión administrativa. La exigencia es tan amplia que las necesidades que han de parecer casi ilimitadas.

En este sentido Imberón (2007) realiza la siguiente interrogante: ¿cuáles son las nuevas ideas y prácticas para una formación del profesorado en una época actual? El autor pone de manifiesto que el realizar una formación genérica que tiene solución para todos los contextos no repercute en la mejora del profesorado.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

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

1.-Necesidades del profesorado.- El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que pueden surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipo docente o de todo el claustro de la institución.

2.- Necesidades del sistema, es decir que se derivan del propio sistema educativo por ejemplo, la implantación de una reforma, aquí se engloban aquellas necesidades que se observa o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.

3.- Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, con el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.Colén y López

Según Bozu(2009), en el nuevo modelo en el aprendizaje, como el del espacio Europeo de Educación, se pueden destacar algunas líneas de acción dentro de las cuales se encuentran:

- El currículo ha de garantizar no únicamente el dominio cognoscitivo de las disciplinas, si no que ha potenciar también otros formativos, como

ahora la adquisición de competencias básicas, tanto las específicas de cada una de las disciplinas como las de carácter universal.

- La función tradicional del profesor como estructurador y transmisor de conocimiento se ha de orientar en una dirección más sensible a la trayectoria y a las necesidades de los estudiantes; los ha de guiar en su proceso de aprendizaje, los ha de orientar hacia el cumplimiento de los objetivos que han de conseguir.
- Una buena docencia no radica únicamente en los conocimientos del profesor, si no que ha de incorporar otros componentes: habilidad para estimular, el interés de los estudiantes, implicación en su aprendizaje, sistemas de retroalimentación que les aportan información sobre los procesos conseguidos. (p 64)

En la información de la Unesco de 1998, manifiesta que la enérgica política de formación de personal para las instituciones de enseñanza, desarrollan políticas pertinentes para “facilitar a los profesores la adquisición de nuevas competencias pedagógicas y para propiciar su desarrollo profesional” (p. 49)

Es por ello que, como bien declara Perrenud (2007), “la experiencia, el pensamiento y las competencias de los profesores son objeto de numerosos trabajos” (p.7). En este sentido, el autor aborda, de una manera más concentrada, una lista de competencias que contribuyen a redefinir la profesionalidad del docente.

1.- Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos.

2.- Esta movilización sólo resulta pertinente en situación, y cada situación es única aunque se la pueda tratar por analogía con otras, ya conocidas (p.11)

Esta conceptualización también es consistente con la de Cano (2006), pues de acuerdo con esta autora, las competencias no son un estado ni un conocimiento que se posee, ni tampoco se reduce a un saber o un saber hacer ya que es “un conjunto de conocimientos técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y en un momento particular (p.205). Por otra parte las competencias específicas las define como “aquellas que se derivan de las exigencias de un contexto o trabajo concreto” (p.205).

Referencial de competencias prioridades en la formación continua del profesorado.

Competencias de referencias:

- 1.- Organizar y animar situaciones de aprendizaje
- 2.- Gestionar la progresión de los aprendizajes
- 3.- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
- 4.- Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.
- 5.- Trabajar en equipo
- 6.- Participar en la gestión de la escuela
7. Utilizar las nuevas tecnologías
- 8.- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- 9.- Organizar la propia formación continua.

Un estudio encontrado llamado detección de necesidades de formación permanente, en la educación tuvo como propósito identificar los problemas y carencias de la actual oferta formativa, de la comunidad de Madrid para el profesorado, así como detectar las necesidades reales para ajustar la oferta formativa.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas del docente.

“Proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos” (Witkin y Altschuld, 1996).

El objetivo de la evaluación es el análisis del contexto que indicará las necesidades más inmediatas a tener en cuenta, se determina a quién presta los servicios, que programa es más adecuado y el orden de prioridad.

Los sesgos pueden tener necesidades y no ser conscientes de ello o querer asumir las necesidades. Se pueden demandar servicios por razones que no coinciden con las necesidades.

La necesidad puede estar relacionada con: términos de deseo y términos relacionales.

Las ventajas según Pérez Campero (2000) son las siguientes:

- Consigue el compromiso de los implicados
- Genera el apoyo de las instituciones
- Ahorra el tiempo y esfuerzo en la planificación
- Ayuda a utilizar correctamente los recursos
- Ofrece un marco objetivo
- Permite orientar los esfuerzos de los que se dispone

- Permite analizar los recursos de los que se dispone
- Proporciona una información útil, organizada y sistemática.

Características (Cabrera, 2000)

- Proceso que implica tomar decisiones sobre prioridades
- Selecciona datos para convertirlos en decisiones
- Punto de partida para identificar situaciones que requieren soluciones
- Condiciones
 - Probabilidad de que los resultados del proceso de evaluación de necesidades influirán en la toma de decisiones
 - Recursos necesarios para realizar el programa.

Diferencia entre evaluación de necesidades y de programas

- Evaluación de necesidades: se interesa por el entorno y características de la población que demanda los servicios.
 - Permite analizar las condiciones que, en un ámbito específico (educación, salud, etc.) se encuentra en una población.
- Evaluación de programas: va orientado a la valoración de la consecución de los fines de programa.

Cuando no realizar una evaluación de necesidades

- Cuando se sospecha que los datos que se manejan tienen poca relevancia para el problema.
- Cuando la metodología es floja y no hay garantía de que los resultados permitan tomar decisiones.
- Cuando no se pueda obtener datos en el tiempo apropiado
- Cuando hay fuertes diferencias de opinión entre los implicados en el proceso.

Requisitos para la evaluación de necesidades (Tapia, 1995)

- Necesidad y oportunidad del análisis
- Explicitación de razones y objetivos del estudio
- Explicitación de quién accederá a los datos y uso.
- Implicar en el estudio a los implicados
- Estructurar las cuestiones en relación a un modelo adecuado
- Dar a conocer los pasos en la realización del estudio.
- Evaluación del propio estudio.

Procedimiento

Fase de reconocimiento o preparación

- Fase inicial, de contacto previo
- Objetivo: Identificar dónde estamos y de dónde obtenerla información.
- Etapas
 - Identificar situaciones desencadenantes
 - Selección y diseño de herramientas
 - Búsqueda de las fuentes de información.
- Indicadores sociales
 - Medidas estadísticas que proporcionan importantes aspectos de la situación social, historia y desarrollo.
- Grupo de discusión
 - Reunión o entrevista con un grupo de implicados
- Técnica Delphi
- Campo de fuerza
 - Grupo de discusión, pero valorando las opciones para tomar decisiones grupales.
- Permite plena participación de todos los participantes.

Difusión de resultados de la evaluación de necesidades (Carter, 1996)

- Informe final: forma mejor de difundir los resultados
- Debe ser breve y legible
- Deber ser aceptable tanto a presentación escrita como oral.
- Debe adaptarse a las distintas audiencias

Esquema del informe final

- Resumen, recogiendo la información esencial
 - Población objetivo
 - De qué trata el estudio
 - Resultados más relevantes
 - Área geográfica estudiada y motivo de su elección
 - Razones de la importancia de realizar el estudio

- Metodología seguida
- Recomendaciones, caso de haberlas.

Antecedentes.

Evolución de la evaluación de necesidades.

- Descripción de la población objetivo, área geográfica.
- Clima político y social de la zona.
- Quién realiza la evaluación de necesidades y su capacidad para hacerlo.
- Quién demanda el estudio y la financiación del mismo.

Metodología

- Describe como se ha desarrollado el estudio
 - Método para evaluar las necesidades no resueltas de la población
 - Quien lleva a cabo el estudio
 - Selección razonada de los instrumentos utilizados
 - Criterios usados para la selección de la muestra
 - Técnicas de análisis de datos y justificación de su empleo.

Resultados

- Necesidades encontradas
- Implicaciones de los resultados
- Relación de los resultados de este estudio con los de la revisión bibliográfica.
- Bien referenciados tablas y gráficos.

Recomendaciones

- Deben ser:
 - Entendibles y expresadas sin posibles ambigüedades
 - Identificación razonable para realizar la intervención
 - Ordenadas numéricamente
 - Breves
 - Seguidas por un breve resumen de los resultados que apoyan dicha recomendación.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Las necesidades formativas del docente se encuentran surgidas en la práctica pedagógica, en los procesos de enseñanza - aprendizaje y en el trabajo colaborativo que los docentes realizan a nivel institucional, en la actualidad es tan evidente en la atención demandante de una formación más práctica de los y las docentes por el avance de la ciencia en los diferentes ámbitos, que entendiera ser resistida a las teóricas, estas necesidades se subrayan en la profesionalización del docente que cuya base académica este apoyada en una capacidad de intervención didáctica, planteada como un preciso profesional con eficiencia y eficacia de evaluación continua del desarrollo personal, institucional y colaborativo dando una mejor calidad de educación.

Además, las necesidades del docente son diversas en las cuales también se menciona: Las prácticas del docente en el aula, la demanda de formación para aprender a aprender, las disciplinas, la política educativa como demandas de formación, el saber de las leyes y reglamentos, la investigación, el plan de estudios de formación en contenidos científicos, trabajos en equipo, la didáctica, la función de tutoría, la orientación, las nuevas alternativas de innovación didáctica sobres las TIC y del trabajo en equipo, nuevas tecnologías aplicadas a la institución, diseño y planificación curricular, métodos y recursos didácticos estas se presentan una necesidad de formación docente que considera una urgencia y una necesidad para desenvolverse en la dinámica del trabajo cotidiano.

Para (Garin, 1996) el concepto de necesidad parte de dos grandes grupos: a) un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; b) un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés.

(Imbernón, 2008), el desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza universitaria (Lourdes Cutti Riveros, 2010)

Para Shulman (2005) los conocimientos con los que debe contar el profesor para realizar su función son:

- Conocimiento del contenido. Se refiere al conocimiento que debe tener el profesorado sobre su materia. El conocimiento del contenido incluye dos componentes importantes: el conocimiento sustantivo y conocimiento sintáctico.
- Conocimiento didáctico general. Se refiere a los principios y estrategias generales de manejo y organización de la clase.
- Conocimiento del currículo. Se refiere al conocimiento de los programas y materiales para la enseñanza.
- Conocimiento didáctico del contenido (CDC) o Conocimiento pedagógico del contenido (CPC). Se refiere a la relación que hace el profesor entre la materia y la pedagogía.
- Conocimiento de los alumnos y de sus características.
- Conocimiento de los contextos educativos. Se refiere al espacio donde se lleva a cabo la enseñanza desde los grupos, gestión y financiación de las instituciones educativas y la comunidad.
- Conocimiento de los objetivos, las finalidades y los valores educativos, y de sus fundamentos filosóficos e históricos.

Estos propósitos se analizan a la emisión de los que los profesores consideran como sus necesidades formativas. Las situaciones identificadas por el grupo son: habilidades para la enseñanza, elaboración de material didáctico, evaluación, actualización profesional, apoyo a la formación y formación integral.

De estas categorías de necesidades formativas propuestas por los profesores en el diamante, tres aspectos fundamentales se relacionaron con el CDC: “habilidades para la enseñanza”, “elaboración de material didáctico” y “evaluación”. La categoría “actualización profesional” se relacionó con el conocimiento del contenido. La categoría “formación integral” concordó con el conocimiento de los objetivos, finalidades y los valores educativos, y de sus fundamentos filosóficos e históricos. Finalmente, “apoyo a la formación” no es en sí una necesidad formativa, se refiere a las condiciones de trabajo que los docentes consideraron parte importante en su formación relacionándola con el conocimiento del contexto educativo. (Lourdes Cutti Riveros, 2010)

El encuentro de necesidades formativas establece el período inicial del procedimiento de capacitación. Su importancia está en que los datos obtenidos, a través de la investigación y el diagnóstico de necesidades formativas son esenciales para

fundamentar, justificar y estructurar el programa de capacitación, de manera de orientarlo a que dé respuesta a las necesidades formativas del docente.

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

Los modelos de análisis de esta particularidad se encaminan a la evaluación de necesidades educativas y de formación que ayudan a detectar las necesidades de formación de los docentes en la entidad educativa.

Modelos de Rossett

El Modelo de Rosset gira en torno al análisis de necesidades de formación, en el mismo que consta de cuatro elementos fundamentales: a) *Situaciones desencadenantes*: de dónde partimos y hacia dónde vamos; b) *Tipo de información buscada*: óptimos, reales, sentimientos, causas, soluciones; c) *Fuentes de información*; y d) *Herramientas de obtención de datos*.(Perez, 2000)

Modelo de Kaufman

Kaufman(1994) sugiere que pueden distinguirse tres niveles de evaluación de las necesidades en la organización; (Camps J. L., 2005)

- *Nivel mega*; cuando las deficiencias identificadas se refieren a cuestiones relacionadas con la misión y los objetivos estratégicos de la organización, con cambios en su entorno y con la modificación de los parámetros sociales de la organización.
- *Nivel macro*; cuando las necesidades se evaluarán a nivel de resultados de la organización.
- *Nivel micro*; cuando las deficiencias detectadas corresponden a pequeños grupos a las personas.

Modelo de Cox y deductivo

Para llevar a cabo un análisis de necesidades es necesario recoger toda la información disponible para identificar posibles problemas y planificar adecuadamente los planes formativos que se pretenden desarrollar, las fuentes de información básicas son las siguientes. (Ruiz, 1999).

- Necesidades proyectadas por cada uno de los departamentos o áreas.
- Necesidades individualmente planteadas por cada trabajador para desarrollar su profesión de forma efectiva.

Modelo de Cox

F. M. Cox (1987), uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente, abarca los siguientes aspectos: La Institución, El profesional contratado para resolver el problema, los problemas, Cómo se presentan para el profesional los implicados, Contexto social del problema, Características de las personas implicadas en el problema, Formulación y priorización de metas, Estrategias a utilizar, Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias, Evaluación, Modificación, finalización o transferencia de la acción. (Perez, 2000):

De acuerdo a lo investigado es importante tener en cuenta que las necesidades formativas de cada grupo no son iguales, sino más bien en ellas existe un eje de formación común para todos, que un organismo esencial del programa formativo, que factiblemente sucediese acordado por el análisis del puesto de trabajo; y un segundo eje de formación específico, que acopiase la formación que representaría la oposición de los diferentes rumbos formativos y que causaría una determinación de ciertos ámbitos de la labor. La noción esencial estaría que cada grupo sea responsable y concluyese incorporado a una buena imagen de formación para ejecutar en la vida cotidiana.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1. 2.1. Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

El Profesor José M. Esteve es su obra “La tercera Revolución Educativa” formula cuatro estrategias que subrayamos para promover una política en relación con la docencia y esa línea construir una nueva educación.

- 1.- Reconocimiento social de la labor de los profesores.
- 2.- Mejora de sus condiciones de trabajo.
- 3.- Fortalecimiento de las estructuras de formación continúa
- 4.- Modificar los criterios de selección.

En relación al primer punto se puede mencionar que el discurso sobre la educación como eje de desarrollo nacional es vacío, si no va acompañado de acciones concurrentes. No es posible cambiar el modelo educativo sin los profesores. Los puentes de diálogo son urgentes.

Así se evitara el doble discurso que reconoce a la educación como derecho, como garantía en el papel y acciones que producen la tragedia “Que todo el mundo hable de lo que deben hacer los profesores mientras cada vez menos gente valiosa quiera serlo”

En segundo lugar las condiciones de trabajo de los docentes deben mejorar. Es absurdo por decir lo menos que se quiera calificar o valorar, exclusivamente la acción docente por horas trabajadas, como en la industria o el comercio.

Los docentes sabemos que la labor pedagógica es mucho más que dictar clases hay un antes o planificación, un durante o las clases propiamente dichas y un después: evaluación de tareas, lecturas, etc. Las nuevas responsabilidades que el Gobierno pide a los profesores deben compensarse, al menos con más espacio, más bibliotecas, más capacitación científicamente.

El tercer punto es complementario al anterior. Los retos del docente, en la sociedad del conocimiento son mayores que hace 10 años. Las exigencias por tanto, deben revertir la actual tendencia. El cambio social, la innovación

Científica y la educación van de la mano y los profesores son mediadores por excelencia.

Por eso “sin una visión clara del contexto en el que actúan los profesores y sin herramientas para afrontar los nuevos desafíos, continuará el desconcierto y la inconformidad, porque seguimos formando profesores para dictar clases imposibles en centros de enseñanza que ya no existen”, según José M, Esteve, muchos profesores sufren un auténtico colapso al enfrentarse a las nuevas estrategias de la realidad cotidiana en las aulas. En consecuencia faltos de una formación específica y absolutamente, desbordados por la realidad del aula, tienden a recuperar antiguos estilos autoritarios y medidas represoras, que generan un aumento de conflictividad.

El último punto modificar los criterios de selección toca un tema muy sensible de la educación y los profesores. La selección de profesores en un sociedad democrática y que apunta a la gestión de conocimiento, debería ser más rigurosa y meritocrática.

En la práctica no existen procesos de oposición, aunque algo se está intentando en esta materia. En teoría los candidatos a profesores deberían cumplir requisitos de igual o mayor pertinencia que un abogado, un economista, un arquitecto o un tecnólogo, pero en realidad no se toman en cuenta criterios profesionales, conocimientos, destrezas sociales, personalidad, entre otros.

La revista Educación-Acción insiste en una nueva política de formación inicial y continua de los docentes ecuatorianos. Los anuncios de gobierno, sobre la nueva universidad no han llegado a los medios, con la profundidad debida, aunque se conoce que el proyecto pedagógico arquitectónico y de investigación está avanzando.

Con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Ineval, se presume que las políticas de calidad y sus estándares, los métodos de enseñanza y aprendizaje actualizados, la investigación pedagógica, la evaluación y la formación de los profesores tengan por fin coherencia y mecanismos monitoreados por una generación bien preparada y planificada. La educación debe dejar de ser un discurso vacío y trabajar sobre proyectos con la participación de los actores, de la ciudadanía y no solo desde los escritorios de los consultores y especialistas.

El instituto Nacional de Evaluación Ineval creado a fines del año pasado, tiene importantes desafíos de cara al mejoramiento de la calidad de la educación ecuatoriana.

Como se sabe, este mecanismo tiene fundamento constitucional y legal, y tiene como principal objetivo generar una cultura favorable a la evaluación, que permita descubrir no solo las falencias de los sistemas y métodos que se aplican en la educación, sino ante todo diseñar estrategias para construir modelos de mejoramiento del talento humano en un contexto más amplio.

Ya paso el tiempo en que la evaluación era considerada como una simple medida o calificación cuantitativa, desarticulada del conjunto de áreas de conocimiento, o como una puntuación que aislaba al sujeto evaluado de un cambio posible en aras de una meritocracia cuestionable. La evaluación es ahora una construcción social un capital cultural que cruza toda la sociedad.

Por eso, los desafíos del Ineval son relevantes, su prestigio dependerá de los métodos científicos utilizados, de la manera como comunica la información, de la credibilidad de sus resultados e informes y fundamentalmente del rigor, transparencia y confiabilidad.

La ciencia y la técnica deben estar sobre las conveniencias políticas.

Una institución educativa constituye un sistema que debe ser manejado en virtud de sus interacciones internas y externas, según la teoría General de Sistemas de Bertalanfly, un sistema es un conjunto organizado de elementos que están dinámicamente unidos por alguna forma de interacción o independencia .

En este contexto, el sistema educativo e incluso una institución escolar en particular pueden implementar en todos sus procesos este concepto.

La existencia de un sistema por ejemplo, una escuela

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

Es conocido por todos nosotros que las metas organizacionales de las instituciones educativas son la visión, misión y éstas pueden ser a corto o largo plazo dependiendo de los objetivos planteados por la institución

Planeación: El gerente se encarga de definir las metas organizacionales, del mismo modo determina la estrategia general para alcanzarlas y de desarrollar una jerarquía comprensible de los planes, con la finalidad de integrar y coordinar actividades.

Organización: El gerente se encarga de determinar cuáles son las labores que deben realizarse, quién las llevará a cabo, cómo se agruparán las tareas, quién reportará a quién y por último quién tomará las decisiones.

Dirección: Los gerentes son los encargados de motivar a sus subordinados, así como de dirigirlos, de seleccionar los mejores canales de comunicación, mediante los cuales resuelven los conflictos que se presenten en la organización.

Control: Después que se establecen las metas, se formulan los planes, se delinear los arreglos estructurales, se contrata, entrene y motive al personal, aún existe la posibilidad de que se haya cometido un error. Es en este punto donde se pone de manifiesto esta función, para monitorear las actividades y asegurar así que se está consiguiendo lo planeado y corregir a tiempo cualquier desviación significativa.

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

Entrada o insumo información de recursos humanos y materiales

Es la energía o material requerido para que el sistema funcione. Los insumos pueden ser personas, presupuestos, y tecnología.

De ahí la importancia de que la escuela o el sistema educativo fortalezca el recurso humano, buenos sueldos, capacitación, presencia de tutores, ascensos, las fuentes de financiamiento y presupuesto de la entidad y autogestión y la infraestructura, mantenimiento, adquisiciones, instalaciones, recursos didácticos.

Procesamiento o transformador

Es el fenómeno que produce cambios en el sistema aquí los insumos que ingresaron se transforman en cosas diferentes, es decir hay una conversión de materiales. Por ejemplo, los procesos de gestión de la escuela son parte de esta fase, presupuesto

que se transforma en nuevos laboratorios, canchas, en talleres, recurso humano que se capacita, procesos de aprendizaje de calidad, etc.

Salida o producto Currículo administración gestión formación y egresados

Es el resultado para el cual se reunieron elementos y se dieron las relaciones del sistema.

Estos resultados deben ser coherentes con el objetivo del sistema. En el caso de la escuela, el servicio a los estudiantes, la calidad del aprendizaje, el aporte a la comunidad proyectos comunitarios, por ejemplo, personal entrenado, innovaciones pedagógicas y administrativas y el éxito y el prestigio de la escuela son equivalentes a este momento.

Retroalimentación. Es la función de retorno del sistema que compara la salida con un criterio preestablecido, para mantener el sistema controlado dentro del aquel estándar, así por ejemplo, la escuela debe reaccionar ante el ambiente modificando su tecnología, sus recursos su oferta educativa o su personal. Una clave fundamental es evaluar el servicio a los estudiantes. La retroalimentación requiere de una organización con un sistema de información y comunicaciones para el control y la toma de decisiones mediante líderes coordinadores que tomen medidas de corrección con base en la información retroalimentada. La evaluación de los procedimientos y resultados pueden hacerse mediante flujos de información, como encuestas e investigaciones.

1.2.1.4 Liderazgo educativo. (Tipos)

El liderazgo transformacional lidera el cambio en la institución, motiva y ayuda a sus equipos de trabajo para que tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades y para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional. En palabras de José Luis Bernal Agudo “el liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa” (Bernal Agudo, 2001)

Un líder “transformacional”, busca convertir a sus colaboradores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo, facilitándoles su labor y acompañándolos a cumplir con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas con compromiso ético y social

Por su parte, Manuel Álvarez (1998) respecto al liderazgo compartido, menciona las siguientes características:

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

1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano. (Características)

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para:

a) La vida y la participación en una sociedad democrática; b) sus estudios pos secundarios; y c) el mundo laboral y del emprendimiento.

Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado o Tronco Común).

Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país.

La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

CARACTERÍSTICAS

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.

b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o

incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral, se espera que nuestro país cuente con bachillerato capaces de:

Pensar rigurosamente. Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

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

autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

- Manejar sus emociones en la interrelación social. Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- Cuidar de su salud y bienestar personal. Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Emprender. Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- Aprender por el resto de su vida. Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

Malla curricular

El número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

De acuerdo a esta malla, los colegios que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen 5 horas adicionales, además de materias electivas en tercer año, para incluir asignaturas que consideren oportunas de acuerdo a su Proyecto Curricular Institucional (PCI) y malla curricular. Para lograr la aprobación de estas asignaturas debe enviarse el PCI debidamente justificado a la Coordinación Zonal para la revisión y aprobación. En cuanto a los colegios que ofrecen el Bachillerato Técnico, deberán incluir, en las horas determinadas para el efecto, las asignaturas correspondientes a cada una de las figuras, de acuerdo con el documento adjunto.

Sin embargo, la malla curricular que presentamos puede ser ajustada de acuerdo a las especificidades de cada institución educativa. Las instituciones educativas pueden, dentro de su PCI, realizar adecuaciones que respondan a su propia naturaleza. Por ejemplo, pueden incluir un mayor número de horas adicionales para tratar temas de acuerdo a su contexto o necesidad. No obstante, las adecuaciones deben ser aprobadas por la autoridad zonal respectiva y deben justificarse con el cumplimiento del perfil del egresado y/o los estándares de cada una de las asignaturas.

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

- ANTECEDENTES Inicia en el año 2006 con proyección al 2015 Enfoca 8 aspectos y Políticas relevantes Universalidad de la Educación Inicial Universalización de la EGB (1ro. – 10mo) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación Revalorización de la profesión docente Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB Plan Decenal de Educación del Ecuador.
- 3. PROPUESTA Ejecución desde 2010 al 2019 Adapta 7 de los 8 aspectos del Plan Decenal de Educación de la República del Ecuador en los siguientes: Plan Decenal de Educación e-Learning del Ecuador.
- 4. POLITICA 1 Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años OBJETIVOS: Brindar educación de calidad a niños y niñas menores de 5 años con un enfoque de calidad que garantice los derechos, la diversidad intermulticultural y que enfoque recursos online en función del ritmo del crecimiento y plasticidad del cerebro del infante dentro de un marco conceptual e inclusivo.
- 5. ESTRATEGIAS Principales líneas de acción propender a la inclusión de recursos online orientados a las siguientes áreas: Formación al docente en el área de impacto Selección de recursos online para la articulación de contenidos en función de los requerimientos del grupo objetivo (evaluaciones, test, reportes basados en la WEB 2.0) Generar redes sociales que vinculen un nexo entre estudiantes, familia e institución educativa
- 6. POLITICA 2 Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años OBJETIVOS: Brindar educación de calidad con el uso de recursos tecnológicos en especial el uso del Internet a fin de desarrollar competencias de manera integral y bajo un enfoque orientado a los ciudadanos digitales.
- 7. ESTRATEGIAS Principales líneas de acción generación de un programa de contenidos que incluyan el uso de las Tics y en especial aquellos que intervienen directamente con el uso del Internet. Eliminación de las limitaciones al acceso al Internet en el sistema educativo, especialmente el fiscal, garantizando la universalización de la información (textos, artículos, material didáctico)
- 8. POLITICA 3 Incremento de la Matrícula en el Bachillerato OBJETIVOS: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, con orientación adecuada y específica en el uso de recurso mediados por el

Internet, en el marco del respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

- 9. ESTRATEGIAS Principales líneas de acción Construcción de un nuevo modelo educativo que tenga como eje transversal el uso de las Tics, especialmente herramientas web 2.0 Creación de centros virtuales de formación alternativa Implementación de redes sociales de intercambio de experiencias docentes y discentes.
- 10. POLITICA 4 Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación continua para adultos OBJETIVOS: Garantizar a través del Sistema Nacional de educación el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población para adultos, considerando la alfabetización digital como punto de partida, en el marco de una inclusión educativa.
- 11. ESTRATEGIAS Principales líneas de acción Alfabetización digital en las modalidades presencial, semi-presencial y a distancia mediados con el uso del internet. Diseño de programas de formación alternativa en base a las necesidades de la población, el contexto y los intereses del grupo objetivo.
- 12. POLITICA 5 Mejoramiento de la Infraestructura Tecnológica de las Instituciones Educativas OBJETIVOS: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos con adecuados recursos tecnológicos que coadyuven a la correcta aplicación de los programas educativos.
- 13. ESTRATEGIAS Principales líneas de acción Realización de planificaciones estratégicas informáticas en centros educativos de los diferentes niveles educativos. Incorporación de hardware y software libre y propietario en función de los objetivos programáticos institucionales.
- 14. POLITICA 6 Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación OBJETIVOS: Garantizar que los estudiantes que egresen del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión digital
- 15. ESTRATEGIAS Principales líneas de acción Desarrollo de un sistema de evaluación de competencias basada en la web 2.0 que permitan una evaluación coherente que analice los resultados locales versus los internacionales. Implementación de un sistema de rendición de cuentas a través de un modelo que se base y fundamente en la web
- 16. POLITICA 7 Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida OBJETIVOS: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación desde una perspectiva globalizadora.

- 17. ESTRATEGIAS Principales líneas de acción Formación docente online en base a los estándares internacionales de la UNESCO Creación de sitios online de intercambio de experiencias docentes y aprendizaje significativo Creación de un banco de empleo virtual.

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten transmitir conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por lo tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciado del desarrollo profesional del profesor en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprendido.

El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que Kolb definió como aprendizaje experiencial y que sus teorías validadas y estudiadas con población española desarrollo González (1983). Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro del texto del profesor, del aula, etc., si no de la vida a lo largo de ella en la medida que nos fijamos reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo.

El proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo continuo de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente.

La importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes, y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas indispensables en el proceso de desarrollo profesional.

Sánchez, (2001).

“El desarrollo profesional, es continuo basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y se constituye un proceso de construcción profesional, mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas meta cognitivas que le permiten valorar su trabajo”

Lázaro (1997- 2004) Manifiesta que la formación integral del profesional, competente y comprometido con el desarrollo social, como paradigma del profesional del nuevo siglo, exige la concepción de un nuevo rol del estudiante en el proceso de aprendizaje en la universidad: el rol de sujeto de su formación profesional.

La formación integral del profesional es posible de ser potenciada en un proceso de enseñanza en el que el estudiante transita gradualmente hacia niveles superiores de autonomía en el proceso de formación profesional con la orientación del profesor.

La necesidad de centrar la atención en el tránsito gradual del estudiante universitario hacia niveles superiores de autonomía en el proceso de formación profesional como condición necesaria para la formación de profesionales competentes, es destacada en el proceso de convergencia europea de Educación Superior, Tuning (2002), Mec(2003) que tiene como objetivos esenciales la transparencia y la calidad en la formación universitaria.

1.2.2.1.1 **Formación inicial**

La Formación docente, se ha convertido en un área de preocupación para docentes e investigadores en estos últimos años porque constituyen un espacio estratégico que posibilita el mejoramiento y la transformación de la práctica docente. Máxime aún si se tiene en cuenta el impacto de la información de la tecnología y de la mundialización de las relaciones sociales.

De acuerdo con Rojas Soriano (1997), la formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función.

Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

Las etapas o espacio formativo de acuerdo a Rojas Soriano (1997) son como una etapa preparatoria que abarca un período definido y relativamente corto. Con la cual estoy de acuerdo ya que es muy importante que el docente tenga esa etapa preparatoria para ejercer su profesión.

También es importante de acuerdo a Soria, que la práctica educativa se desarrolle en un contexto socio político, con lo cual estoy de acuerdo ya esta práctica educativa involucra aspectos sociales, políticos y culturales.

La práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formar ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en un institución educativa.

Por otro lado, la práctica sistemática y organizada de carácter formativo, vale decir que las acciones que se ponen en juego no son improvisadas, sino por el contrario cada uno de los elementos está relativamente organizado y las fases están definidas con antelación.

De acuerdo a Soria (1997), la formación del profesorado se ajustará a las necesidades de titulación y de cualificación requeridas por la ordenación general del sistema educativo. Con la cual estoy de acuerdo ya que el contenido garantizará la capacitación adecuada para afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas.

Para ejercer la docencia en las diferentes enseñanzas reguladas en la presente Ley, será necesario estar en posesión de las titulaciones académicas correspondientes y tener la formación pedagógica y didáctica que el Gobierno establezca para cada enseñanza.

Por otro lado, corresponde a las instituciones educativas establecer los convenios oportunos con las universidades para la organización pedagógica y didáctica a la que se refiere en el apartado anterior. Pienso que es importante, hacer estos convenios ya que estos; ayudarán enormemente al crecimiento intelectual y social de los docentes.

Así mismo, la formación inicial del profesorado de las diferentes enseñanzas reguladas en la presente ley se adaptará al sistema de grados y post grados del espacio europeo de educación superior según lo que establezca la correspondiente normativa básica. Rojas Soriano (1997). Sería interesante, saber que nuestro sistema educativo cuente con estándares internacionales y que esto nos ayude a competir en el exterior.

1.2.2.1.2 **Formación profesional docente.**

Desde la concepción que sustentamos concebimos las estrategias de formación docente como acciones educativas en el ejercicio de la profesión dirigidas a potenciar el desarrollo profesional del docente, es decir a lograr su autodeterminación en el desempeño profesional. Lázaro A. (1997- 2004)

El diseño de estrategias de formación docente en la universidad dirigidas a potenciar el desarrollo profesional del profesorado, debe tener en cuenta las siguientes exigencias:

- Tributar a la formación integral del profesorado

Si tenemos en cuenta que el desarrollo profesional implica el desarrollo como persona en el ejercicio de la profesión, las estrategias de formación docente deben atender a la formación integral del profesorado, es decir, no sólo a propiciar la construcción de conocimientos y habilidades para la docencia sino también de la motivación profesional y de los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, pero sobre todo proporcionar el desarrollo de la autoevaluación del profesorado acerca de su desempeño. . Lázaro A. (1997- 2004)

Estoy totalmente de acuerdo con lo que menciona Lázaro, ya que es vital que el docente no solo adquiera conocimiento; sí no también sea ser humano, responsable y que ayude a las necesidades de los estudiantes.

Así mismo Lázaro menciona que:

- Vincular la teoría y la práctica profesional

Independientemente de las modalidades que pueda asumir una estrategia de formación docente: conferencias- coloquios, talleres, cursos grupos de innovación, en todos los casos debe tenerse en cuenta la unidad de la teoría y la práctica profesional en la medida que se propicie la reflexión y el debate en torno a la necesidad y posibilidades de aplicar los conocimientos pedagógicos a la solución de los problemas de la práctica educativa que presenta el profesorado en el trabajo cotidiano de aula.

- Ser flexibles y contextualizados

Las estrategias de formación docente deben adecuarse no sólo a las necesidades sino también a las posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto del ejercicio de la profesión. Para ello resultan valiosas las ofertas de diferentes

modalidades formativas que abarquen desde modalidades más puntuales como las conferencias- coloquios hasta modalidades que comprenden el trabajo continuo de un grupo de profesores tales como los grupos de innovación.

- Propiciar la reflexión del profesorado y el compromiso con la calidad de su desempeño en ambientes del diálogo.

-
De acuerdo Lázaro A. (1997- 2004) las estrategias de formación docente independientemente de las modalidades formativas que adopten, deben diseñarse de manera que propicien la reflexión del profesorado en torno a su desempeño. Pienso que es importante crear un ambiente de diálogo que posibilite al coordinador del programa ejercer su función orientadora del desarrollo profesional y al profesorado asumir una postura activa y comprometida en la evaluación de su desempeño profesional y en la búsqueda de alternativas para la mejora y el cambio, no solo de los docentes, sí no también de los estudiantes.

Es de importancia fundamental que los docentes, reciban una formación profesional de la mejor calidad; luego de haber culminada la escuela secundaria.

La capacitación profesional de los docentes en el ámbito universitario es un requisito previo tanto para la calidad de la educación cuanto para el progreso social.

Por otro lado, la formación docente debe incluir el conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías. Lázaro A. (1997- 2004) Estoy de acuerdo con lo que menciona Lázaro ya que es muy importante que los docentes nos capacitemos en todo momento, de nada serviría que haya la mejor tecnología si no la sabemos poner en práctica y peor sí no la sabemos utilizar.

Los docentes, deberíamos tener un conocimiento a profundidad de las asignaturas a enseñar y no solo; prepararnos en nuestras asignaturas sino también saber cómo incorporar información nueva y adicional para satisfacer las necesidades de los estudiantes.

De acuerdo a Lázaro A. (1997- 2004). El requisito mínimo para ser aceptado para cualquier tipo de formación docente debe ser culminado la enseñanza secundaria. Se pueden agregar otros requisitos complementarios dependiendo de las tradiciones nacionales, la estructura de la formación docente y los grupos de edades y asignaturas que los futuros docentes pretenden enseñar. En lo que respecta a este punto, me gustaría dar mi punto de vista, anteriormente para ser docente, se necesitaba tener un título en enseñanza secundaria; lo que abalizaba que podía ser parte del staff de

docentes. Pero hoy en día; en cambio cualquier profesional puede ejercer la cátedra de maestro sin tomar en cuenta su antecedente profesional.

La formación docente debe ubicarse a nivel universitario. En aquellos países en donde la formación docente tiene lugar parcial o totalmente en institutos pedagógicos especializados se debe asegurar que la educación que ofrecen sea equivalente a un grado universitario. Es importante que haya relaciones entre la formación docente y la investigación educativa.

Debe existir el mayor nivel de integración posible entre los diversos tipos de formación docente. Esto debe suponer el establecimiento de áreas curriculares esenciales u obligatorias consideradas relevantes para el trabajo de todos los docentes;

Una forma posible de estructurar la formación docente podría ser tener cursos básicos para todos los estudiantes del magisterio al inicio de sus estudios y en una etapa posterior cursos especializados en educación preescolar, primaria, secundaria y otras áreas relevantes de la educación. Lázaro A. (1997- 2004).

1.2.2.1.3. Formación Técnica

El formador necesita una buena formación técnica sobre el manejo de estas herramientas tecnológicas y también una formación didáctica que le proporcione un "buen saber hacer pedagógico" con las TIC. Por las múltiples aplicaciones innovadoras que tiene en todos los ámbitos de nuestra sociedad, el conocimiento y aprovechamiento personal y profesional de los servicios que proporciona Internet constituye la parcela más relevante de las competencias en las TIC que deben tener los formadores, sin olvidar el resto de las competencias básicas en las TIC que necesita todo ciudadano y otras competencias TIC específicas de su campo profesional, muy especialmente la aplicación de estos instrumentos tecnológicos con fines didácticos para facilitar los aprendizajes de los estudiantes. En definitiva, y de acuerdo con diversos estudios realizados al respecto (Bernal Agudo, 2001)

1.2.2.2 Formación continúa

La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros.

Los programas de formación permanente, deberán completar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría atención educativa a la diversidad y organización encaminadas a mejorar la calidad de la enseñanza y funcionamiento de los centros. Así mismo deberán influir información específica en materia de igualdad en los términos establecidos en el artículo 7 de la ley orgánica 1 /2004 de 28 de diciembre.

Las administraciones educativas proveerán la utilización de las tecnologías de la información y comunicación y la formación de lenguas extranjeras en todos los profesorado, independientemente de su especialidad estableciendo programas específicos en formación en este ámbito. Igualmente les corresponde fomentar programas de investigación e innovación.

El Ministerio de Educación y Ciencia podrá ofrecer programas de formación permanente, de carácter estatal dirigidos a profesores de todas las enseñanzas reguladas en la presente Ley, y establecer al tal efecto, los convenios oportunos con las instituciones correspondientes. Lázaro A. (1997- 2004)

En relación con la importancia de la participación, el intercambio como herramientas de desarrollo profesional , así como de la flexibilidad y contextualización de las estrategias de formación docente y su impacto en la formación integral del profesorado, González Tirados en la presentación del Programa de Formación Continua para el profesorado de la Universidad Politécnica de Madrid (abril – julio) expresa:

La situación actual de la universidad española pasa por posiciones en el marco de la Unión Europea y ello implica un alto nivel de participación, desarrollando, entre todos los mejores cauces para aunar conocimientos, intercambiar experiencias, facilitar la comunicación y el intercambio, incrementar la formación permanente del profesorado y unir, con afán colaborador, los conocimientos de muchos especialistas para que entre todos logremos el “reto” que se pide hoy a las universidades. (González Tirados, 2005, p. 1)

La formación se está empezando a valorar como una investigación apropiada para la adaptación a los cambios vinculada con las estrategias de la Organización y como uno de los elementos de desarrollo del factor humano y de eficiencia organizacional. Comprende e involucrarnos en la realidad universitaria debe motivarnos hacia una búsqueda de esa formación y actualización continua mediante conferencias, seminarios, sesiones breves para abordar temas puntuales, encuentros que nos ayuden a debatir puntos de interés común. En definitiva, tenemos que aunar

esfuerzos para potenciar no sólo el desarrollo personal humano y profesional sino también para cambiar actitudes, modernizar métodos de enseñanza adaptarnos a las necesidades, demandas, y exigencias del mundo laboral y a los cambios de la propia estructura social y universitaria” (González Tirados, 2005, p 2)

Las instituciones académicas son las principales interesadas en poseer una plantilla docente de calidad y, para ello, ofertan periódicamente ayudas para que vayan a conocer nuevas experiencias pedagógicas en otros centros universitarios del extranjero.

Además cuentan con programas de formación del profesorado, para que los docentes puedan seguir porque la docencia es una profesión en la que nunca se acaba de aprender.

Gracias a estas actividades formativas conseguir alcanzar la excelencia docente y supone una garantía de calidad para los estudiantes. Anualmente, las instituciones universitarias, a través de sus unidades de formación publican planes de formación continua, donde se imparten cursos sobre conocimientos específicos sobre el área de conocimiento en el que están especializados; cursos genéricos como los que existen sobre la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, los trastornos de la voz en las aulas; cursos sobre cómo publicar artículos científicos, etc.

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

El objetivo de los programas de formación del profesorado debe ser la construcción personalizada del conocimiento didáctico del contenido. La formación de los profesores es un cruce de disciplinas, contextos y métodos, con numerosas alternativas de desarrollo potencialmente eficaces.

La formación del profesorado es el conjunto de actividades organizadas para proporcionar al futuro docente los conocimientos, destrezas y disposiciones necesarias para desempeñar su quehacer profesional; pero esta práctica como tal no existe, sólo hay una fase de formación en su faceta investigadora.

La formación del profesor es un proceso sistemático de adquisición, definición y redefinición de habilidades, conocimientos, destrezas y valores para el desempeño de la función docente a lo largo de su vida profesional.

De esta forma la “formación didáctica del profesorado”, supone el conjunto de medidas que ayudan a este profesorado a “transformar el conocimiento de la disciplina académica en un conocimiento enseñable” (Rumbo 200), así la reflexión crítica del profesorado sobre lo que hace en clase, lo que transmite y cómo lo transmite, y por último, como los alumnos aprenden, puede constituirse, en una forma que ayude al profesorado a perfeccionar su profesionalidad como docentes.

Señala Solé (2003) que “discutir sobre formación y los modelos más idóneos para llevarla a cabo, sobre calidad y excelencia, es algo muy distinto si nos movemos en un plano estrictamente individual o en uno más colegiado”.

Cuando diseñamos procesos formativos para profesores, tenemos que entender esta actividad como un lugar de encuentro de disciplinas diversas, contextos de enseñanza y metodologías, con la peculiaridad, además de que ese lugar de encuentro va ser diferente, al menos en alguna medida, para cada profesor. Recoge Gairín (2003).

En los trabajos de Mayor y Sánchez (1999) se potencia la figura de estos equipos docentes como una estrategia de formación colaborativa y reflexiva.

Pero la búsqueda de buenas características no suelen ser suficientes para garantizar el éxito de este tipo de programas de formación pedagógica, pues son necesarias algunas ayudas como:

- Asegurar el control de la colaboración desde del departamento, como por ejemplo contar con profesores respetados y con credibilidad entre sus compañeros.
- Apoyar técnicamente a los coordinadores en su tarea de liderazgo.
- Proporcionar el departamento opciones flexibles y variadas de colaboración.

Un plan de formación del profesorado debería consistir en un ejercicio de autoevaluación de su propia actividad.

(Imberón) 2004 dice que “el enfoque de formación que defendemos no es una formación si no una formación orientada hacia un profesional reflexivo y crítico que tiene capacidades de procesamiento de procesamiento de la información análisis y reflexión crítica, decisión racional, evaluación de procesos y reformulación de proyectos, tanto laborales como sociales y educativos en su contexto y con sus colegas”.

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

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

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina).
- Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas –que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.
- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del curriculum y de materiales curriculares.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar acabo esto es importante la comunicación que es algo que; todo docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los estudiantes, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos. Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, y un buen maestro no solo es el que enseña, si no también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los estudiantes y los apoye en los diferentes problemas que prese en su vida académica, social y familiar. Lerner Delia (2004)

Personalmente, creo que un buen profesor no sólo debe tener conocimiento acerca de la disciplina que dicta, sino también debe tener la habilidad de transmitirlo a sus alumnos, de modo que los mismos puedan realmente internalizar el conocimiento.

Una forma de lograr la fusión entre teoría y práctica es "amando" lo que se hace. Amar la disciplina que se dicta y el proceso de enseñanza-aprendizaje es vital en este sentido.

Pero hay un aspecto que es más importante aún que los anteriores: no sólo es

necesario ser un buen transmisor de conocimientos; también es de fundamental importancia ser una buena persona.

Actitudes fundamentales de un buen docente:

Estima de su condiciones de educador.

Lo primero que se desea es que el docente aprecie su propia condición como una importante función social y asuma su ejercicio no por necesidad o porque no se puede hacer otra cosa, si no por vocación. Lamentablemente el ejercicio de esta profesión no goza de un alto status social y mucho menos de una adecuada remuneración económica en nuestro medio.

- Sincero aprecio por la juventud de hoy y por el alumno concreto
Sólo sobre esta base se puede trabajar en la educación superior de la juventud. De este aprecio nace fácilmente el contacto directo y personal con los estudiantes.

El diálogo profesor- alumno alimenta el mutuo aprecio y respeto.

- Excelencia académica y competencia profesional
Es la aplicación del antiguo adagio latino: “Nemo dat quod non habet” (ninguno puede dar lo que no tiene). Si se quiere transmitir la ciencia, la cultura amplia la especialización, un como docente tiene que estar imbuido de ellas. El atractivo del prestigio personal permite influir positivamente sobre las personas de los universitarios y servir de modelo de identificación para los futuros profesionales. Esto implica en el docente el universo de su sólida formación profesional y abarca el amplio abanico de sus competencias culturales y psicológicas.

- Educación permanente
El docente debe actualizarse constantemente respecto de sus actitudes personales, de los contenidos de las materias que imparte y de los métodos pedagógicos que utiliza. Nuestra misión requiere una continua prontitud para renovarnos y adaptarnos. Y más cuando el cambio es tan rápido.

- Capacidad para comunicar el saber y los saberes.
No bastan los conocimientos ni el ser eminente en su profesión, o en las ciencias, o en las técnicas de su especialización. “El mundo no necesita buenas ideas, sino gente capaz de expresarlas” (James Keller). Todos podemos citar nombres de técnicos muy diestros, de excelentes profesionales, investigadores notables, verdaderos “pozo de ciencia”, pero

lamentablemente incapaces de hacerse entender por un grupo de estudiantes, o de influir en la formación de su personalidad. Mucha ciencia pero carencia para comunicarla. Tenemos que aprender o comunicar la ciencia y la técnica, si queremos ser verdaderos docentes. Un buen profesor, moderno y actualizado, tiene que acumular aporte invaluable de la psicología y de las ciencias pedagógicas.

Un buen docente es aquel que logra desarrollar las capacidades intelectuales de sus alumnos y formarlos científicamente. Para ello es importante una buena ejecución de los siguientes procesos educativos:

- Formar la inteligencia más que la memoria de sus alumnos.
El cultivo de la memoria sigue siendo útil y aun a veces indispensable para mantener a la mano muchas cosas que se necesitan para la vida práctica para la vida para la investigación científica o el ejercicio profesional. Dentro de ciertos límites y con las debidas matizaciones, impuesta por la moderna psicología. Una memoria que jamás se ejercita difícilmente puede rendir frutos. Sin embargo, por el exceso de memorismo y enciclopedismo en se cayó en anteriores épocas, hay que seguir teniendo cuidado de no caer de nuevo en lo que Paulo Freiré llamó "la educación bancaria". Es decir en asumir la cabeza del alumno como si fueran una cuenta bancaria que el profesor deposita información.
- Junto con los conocimientos, las informaciones y las técnicas, el buen profesor trata de formar el intelecto del estudiante. En otras palabras, busca la manera de fomentar la capacidad de raciocinio del estudiante estimular sus capacidades críticas para juzgar los hechos, teorías argumentos, doctrinas, personajes, sistemas.
- El buen docente fomenta en su alumno el espíritu investigativo, el hábito de la lectura, la capacidad de crítica sana, objetiva y madura; los hábitos de trabajo intelectual, la motivación para seguir estudiando y aprendiendo durante toda la vida, no por obtener una buena nota y aprobar un curso si no para acrecentar los propios conocimientos, para ser una persona más competente y por lo mismo más útil a la sociedad.

Pero para formar estas cualidades en los estudiantes, el profesor tiene que poseerlas; tiene que servir para ellos de modelo de identificación. George Harvey, entrenador de básquet de Brooklyn, dijo a sus jugadores que tenía que leer un libro cada semana si querían permanecer en el equipo. Uno de los jugadores afirmaba más tarde: "George hizo que muchos de nosotros fuéramos a la universidad".

Un buen docente fuera de ser un eminente en conducir el proceso de aprendizaje de su propia área, es el que contribuye también a formar la personalidad total del estudiante, en los aspectos intelectual, cultural, artístico, deportivo, ético y religioso en los campos de la salud física y mental, en la maduración de la personalidad; en la actitud de servicio a la sociedad en la cual vivimos. Personalidad que deberá caracterizar al egresado.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, es precisa 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.

En la educación básica el término “profesionalizar” se relaciona con justificar un discurso oficial, preconcebido por especialistas, autoridades educativas y, en gran medida, también por las representantes del sindicato de maestros más poderosos de América Latina. El término resulta reiterativo debido a que los docentes se preparan para el oficio en la práctica, y desde esta postura no hay nada nuevo que aprender. La preparación de los docentes es, en el mejor de los casos, materia de capacitación y esta a su vez de cursos en los que se esperan, con cierta expectativa, contenidos novedosos que servirán como remedios pasajeros para traducir, con algunos nuevos términos, la realidad vivida, pero nada más.

Actualmente estos programas presentan diversas modalidades relacionadas con sus fines. Por formación docente se entienden las tareas relacionadas con "hacer docentes" como actividad profesional. Es decir, se refiere a los procesos en que la formación profesional universitaria o de tercer nivel, es en el área de la docencia.

La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro de un sistema o modelo educativo concreto.

La actualización tiene que ver más con "poner al día" los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas previamente. Este tipo de programas combina con cualquier otro.

Cuando se habla de programas de profesionalización docente, comúnmente se refiere a aquellos que tienen como finalidad convertir al docente (independientemente de su formación) en un verdadero profesional de la docencia, no sólo en términos de aprendizaje, sino también de estatus. Este tipo de programas tienen como características el que son sistemáticos, de mediana o larga duración y generalmente están vinculados con los estudios de posgrado.

Se ha considerado a la capacitación como una de las mejores áreas de inversión educativa, y esto es cierto. La capacitación acerca más al docente hacia lo que se considera la mejor forma de educar, dentro de un sistema o modelo educativo. Anteriormente se comentó el papel fundamental del maestro en la educación. Esta afirmación es sostenida desde distintas posiciones políticas

1.2.2.7. Capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.

La Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, en el informe dirigido a la UNESCO, también establece esta prioridad: "para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque éste no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere.

Las tecnologías de la formación y la Comunicación _ TICS, en los procesos formativos.

Las TIC se han convertido en un eje transversal de toda acción formativa donde casi siempre tendrán una triple función: como instrumento facilitador los procesos de aprendizaje (fuente de información, canal de comunicación entre formadores y estudiantes, recurso didáctico...), como herramienta para el proceso de la información y como contenido implícito de aprendizaje (los estudiantes al utilizar las TIC aprenden sobre ellas, aumentando sus competencias digitales). Así, hoy en día los formadores necesitan utilizar las TIC en muchas de sus actividades profesionales.

- En la fase *pre- activa* de preparación para la intervención: para buscar información con la que planificar las intervenciones formativas y definir y actualizar los contenidos de los programas formativos; para preparar o seleccionar apuntes, materiales didácticos y actividades formativas para los estudiantes; para buscar páginas web, bibliografía y otros materiales de repaso o ampliación de conocimientos; para documentarse sobre lo que hacen otros colegas y otras instituciones con el fin de mejorar la propia práctica; para elaborar la propia web docente, centro de recursos personal donde cada formador va ordenando los materiales digitales propios y los enlaces de Internet que tienen interés para su trabajos y sus estudiantes; etc.

- En la fase *activa* de intervención formativa. Si la formación se imparte on-line, a través de un Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), las TIC constituyen la infraestructura básica imprescindible, la plataforma tecnológica que facilita los recursos para el aprendizaje y la interacción entre formadores y estudiantes (materiales didácticos, aulas virtuales, foros, tutorías...). Si la formación es presencial, el apoyo de las TIC cada vez resulta más indispensable: utilización de materiales informativos y didácticos digitalizados en las actividades de enseñanza y aprendizaje que se realicen con los estudiantes, utilización de infraestructuras tecnológicas de apoyo didáctico como la pizarra digital y las aulas informáticas, tutorías complementarias on-line, foros de discusión entre formadores y alumnos, asesoramiento a los estudiantes en el uso de las TIC, tal vez ejercicios auto correctivos y alguna prueba de evaluación on-line, etc.

- Finalmente, en la fase *post activa*, las TIC facilitan la propuesta de actividades complementarias a realizar, la recepción de trabajos y envío de comentarios y correcciones on-line, la atención de nuevas consultas mediante la tutoría virtual, la realización de algunas gestiones administrativas del formador.

1.2.3 ANALISIS DE LA TAREA EDUCATIVA

1.2.3.1 **F**unción del gestor educativo

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

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

Por su parte, Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un *buen gestor* del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas

Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

1.2.3.2 **L**a Función del docente

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

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

- Diagnóstico de necesidades. Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades

- Diagnosticar necesidades.

- Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial...) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo...) de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.

- Diagnosticar las necesidades de formación del colectivo de los estudiantes a los que se dirige la formación, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.

1.- 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.

- Planificar cursos

- Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación. En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos.

- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (intervenciones educativas concretas, actividades)

- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.

- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad

- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.

1.2.3.3 **La** Función del entorno familiar

La familia y la escuela comparten un objetivo común; la formación integral y armónica del niño a lo largo de los distintos períodos del desarrollo humano y del proceso educativo, estas dos agencias de socialización aportará los referentes que les permitan integrarse en la sociedad. Indiscutiblemente, estos sistemas de influencias necesitan converger para garantizar la estabilidad y el equilibrio para una formación adecuada de niños y adolescentes.

Si hoy reconocemos el papel decisivo de la escuela y la familia en la educación de los niños, este hecho no se ha comportado de la misma manera a lo largo de la historia. Una mirada retrospectiva nos muestra a la familia como primer y única institución encargada de la formación de las generaciones más jóvenes. La familia asumía la satisfacción de las necesidades infantiles, materiales y espirituales, así como la formación de valores y habilidades para la inserción a la vida adulta. Otros contextos laborales (taller, granja o tienda) posibilitaban el desarrollo de habilidades de aquellos niños que acudían a estos ámbitos.

La relación familia-escuela se produce por la participación de las madres y padres en contactos de tipo informal entre los que se encuentran el acompañamiento de los hijos a la Escuela el que disminuye en la medida que crecen los niños y se trasladan solos hacia la Escuela.

El intercambio de información supone los aportes del maestro sobre hechos relevantes de lo cotidiano o de cuestiones más trascendentales como progresos del niño, asuntos que reclamen de la influencia de los padres en los hijos.

1.2.3.4. **La** función del estudiante

Con la incorporación de las Tics a la educación, y las posibilidades que ofrecen en la comunicación, se produce un cambio en el modelo pedagógico que comporta que los estudiantes pasen de ser meros receptores a convertirse también ellos en emisores y, por tanto, forman parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje. De hecho, se les considera como los verdaderos protagonistas del acto educativo, al servicio de los

cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes: docentes, materiales de aprendizaje y medios tecnológicos.

La formación en el puesto de trabajo necesaria para la especialización, la educación continua imprescindible para la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la introducción y el uso de las TIC'S, y el resto de fenómenos derivados de los cambios sociales, repercuten directamente en el papel que los estudiantes ejercen en los procesos educativos

En el marco actual los alumnos dejan de ser personajes que reciben una formación puntual que les capacita, para convertirse en elementos activos que puedan responder a las demandas de la sociedad en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades, el conjunto de lo cual ha constituido el concepto de competencia.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo, y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto el grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

1.2.3.5 **C**ómo enseñar y 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 RoaldHoffmann y Sandra Y. McGuire,

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 meros memorizadores a aprendices auto dirigidos. 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.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- La interacción juiciosa de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Hay varias estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes:

- Tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase. Tomar notas es un compromiso activo, algo imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo. Si un alumno no puede asistir a una clase debería pedirle las notas a un compañero en lugar de descargarlas de internet; hablar de los apuntes de clase con otros compañeros facilita el aprendizaje, tanto para el estudiante que hace preguntas sobre las notas, como para el estudiante que se involucre en la enseñanza respondiendo dichas preguntas.
- Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Su resolución debe requerir, en primer lugar, estudiar el libro de texto. A continuación, trabajar el problema sin mirar otros ejemplos o las soluciones en un manual de soluciones.
- Por último, comparar el enfoque, no solo la respuesta, con la obtenida en el libro de texto. Los instructores deben reforzar en los alumnos la idea de que la importancia del problema es el trabajo que se pone en él y no la respuesta obtenida. Lo importante es el método, la manera de trabajar, y no el resultado final. El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible

1.3 Cursos de formación

1.3.1 **Definición** e importancia de la capacitación docente.

Al igual que el mundo, la educación también se ha transformado con el tiempo y su historia. No es el mundo aquel que transforma la educación, sino es la educación quien ha llevado al mundo a modernizarse, y a encontrar soluciones mejores y eficaces a los problemas de hoy. Esto se ha dado gracias a la formación y capacitación de los educadores, que es un proceso permanente de desarrollo y replanteamiento en beneficio del educador y del estudiante. Por ello, es imperativo decir que la capacitación docente es una línea estratégica para el desarrollo de la educación y con ello del ser humano. Esteve, José (2013)

La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

La teoría de la educación está relacionada directamente con el conocimiento de los aportes de los estudiosos de la educación y desde ese conocimiento determinar qué elementos teóricos se ajustan al entorno social. El educador debe tener en mente que sus conocimientos están ayudando a construir una nueva sociedad, activa desde los principios y derechos del ser humano. El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia. De esta manera, los alumnos conocerán, analizarán y reflexionarán sobre otras culturas y realidades mediadas por un trabajo interactivo y participativo, en donde se pueden identificar los principios pedagógicos, la formación, el aporte creativo y el testimonio y ejemplo del educador.

La capacitación docente también debe de hacerse en el ámbito metodológico. Uno de los factores olvidados en la capacitación de los maestros es el área de la lectoescritura. El docente debe de guiar la lectura en el aula de clase de una manera teórica y práctica (comunicación de ideas y análisis), convirtiendo a la lectura no sólo

una situación cotidiana de clase, sino de la vida de los docentes y estudiantes. Una lectura eficaz en las aulas de clase, lleva al alumno a ser más crítico y más analítico, analizando las verdades y encontrando maneras de hacerlas suyas y con ellas construir nuevas ideas. El aspecto metodológico también abarca el uso de tecnologías de información. La mayor de estas tecnologías en nuestros días es la Internet. Los educadores deben enseñar a los alumnos el uso de la Internet como un medio de información, y evitar su uso como una fuente de plagio de información. Esteve, José (2013)

La capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento clave es el desarrollo humano.

1.3.2 Ventajas y desventajas.

Como beneficia la capacitación a las instituciones.- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas. Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles. Creamejor imagen. Mejora la relación jefes-subordinados. Se promueve la comunicación a toda la organización. Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos. Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas. Promueve el desarrollo con vistas a la promoción. -Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.

Dentro de las desventajas que se pudieran denotar en la capacitación, realmente no se considera alguna con importancia, a pesar que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación, no se hacen comparables con las ganancias o valor agregado que obtiene la empresa y los trabajadores, por permitirse alcanzar la calidad en los estándares de calidad, producción, comodidad, seguridad y bienestar mutuo.

1.3.3. **Diseño**, planificación y recursos de curso de formación.

En el sector estatal los cursos especiales para la profesionalización en servicio se dan en dos fases: cursos para bachilleres en ciencias de la educación pre-primaria y cursos para bachilleres en ciencias de la educación primaria. Estos cursos pueden ser

presenciales o a distancia y constan normalmente de 3 etapas de entre 200 y 400 horas cada una.

Los cursos de capacitación y mejoramiento docente de los profesores en servicio están a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica, DINACAPED.

También existen cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría y cursos especiales de profesionalización para los profesores pre -primarios y primarios en servicio sin título.

Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría están orientados a revisar, complementar y/o renovar conocimientos destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acordes con el avance de la ciencia y la tecnología educativa.

Los cursos se desarrollan en dos modalidades, presencial o a distancia. Los presenciales se realizan preferentemente en los meses de vacaciones finales o durante el año lectivo, en horario diferido de las labores docentes, propuesto por la institución ejecutora y aprobada por la DINACAPED. Los cursos a distancia se desarrollan durante el año lectivo, mediante el estudio de módulos autoinstruccionales.

Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría tienen una duración mínima de 120 horas clase, tanto a distancia como en presencia.

Los cursos vacacionales tienen una duración de 4 semanas ininterrumpidas; los cursos regulares, que se dictan durante el año escolar, 3 meses; y los cursos a distancia, 6 meses.

Los contenidos de los cursos son los siguientes:

Los contenidos de los cursos son los siguientes:

OEI-Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador

Para Bachilleres en Ciencias de la Educación Preprimaria

Primera etapa:

En presencia:

- Teoría de la educación: 120

- Psicología: 120
- Currículo: 160
- Total: 400

A distancia:

- Educación para la Salud: 40
- Evaluación del Aprendizaje: 60
- Psicomotricidad 140
- Total: 240

Segunda etapa:

En presencia:

- Desarrollo del Lenguaje y su didáctica: 120
- Didáctica Parvulario: 120
- Didáctica de Experimentación Plástica: 60
- Didáctica de Educación Física: 40
- Didáctica de Educación Musical: 60
- Total: 400

A distancia:

- Desarrollo Comunitario: 60
- Legislación y Administración Escolar: 60
- Tecnología de Material Didáctico: 120
- Total: 240

Tercera etapa:

En presencia:

- Taller de Didáctica Parvulario: 120
- Taller de Planificación curricular: 120
- Taller de Investigación Pedagógica: 80
- Total: 320

A los docentes en servicio que aprueban los cursos especiales de profesionalización se les concede el título de Bachiller en Ciencias de la Educación Preprimaria o Primaria. Estos títulos, para efectos de Escalafón y Sueldos del Magisterio Nacional, se equiparan con el de Bachiller en Ciencias de la Educación.

Los docentes que participan en los cursos de perfeccionamiento para ascenso de categoría se hacen acreedores a la certificación correspondiente, emitida en especie valorada por el Ministerio de Educación y Cultura.

1.3.4 Importancia de la formación del profesional de la docencia.

La importancia de la formación Profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica y la cohesión social.

En un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y de la Formación Profesional para el empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional en el sistema educativo se organiza en ciclos formativos de grado medio y de grado superior, que una vez superados se acreditan mediante el título de Técnico y Técnico Superior, respectivamente. A su vez, los ciclos formativos se estructuran modularmente en áreas de conocimiento teórico-prácticas que se denominan "Módulos Profesionales".

La Consejería de Educación, responsable de la Formación Profesional que da lugar a títulos, participa el desarrollo de un nuevo sistema más eficaz, adaptado a las necesidades reales de las personas y a la situación socioeconómica de Cantabria. De forma que, se favorezca la progresión de los ciudadanos en el itinerario formativo, potenciando la formación modular y a distancia, que le permita acreditar la formación cursada.

En definitiva, la Formación Profesional es una herramienta para que:

- Los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal
- Las empresas aumenten su competitividad al disponer de unos recursos humanos cualificados

Suplemento LOEI No. 754 (26 de Julio del2012). Reglamento General a la ley Orgánica de Educación Intercultural Quito.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

Este estudio se fundamentó en una investigación descriptiva, la que consiste en la caracterización de un hecho fenómeno o grupo con la finalidad de establecer su estructura o comportamiento acerca de las necesidades formativas de los docentes de Bachillerato.

El trabajo se desarrolló como una investigación descriptiva es decir, se concibió la misma como el análisis sistemático de problemas de la realidad, de los docentes con el propósito de describirlos, interpretarlos y entender su naturaleza y factores constituyentes.

La intención de haber seleccionado la investigación descriptiva como modalidad de estudio permite dar respuesta al propósito y objetivos formulados, al analizar como los maestros no tienen una preparación adecuada y la falta de capacitación, falta de interés por parte de las autoridades por capacitar a los maestros, hace que exista falencias en la educación en la instituciones educativas.

El trabajo de campo permitió recolectar y analizar información proveniente de primera fuente. Los datos de interés fueron recogidos en forma directa por el investigador.

La investigación bibliográfica y el sustento teórico fueron elaborados a través de la consulta de libros, el acceso a internet, documentos y parámetros que fueron dados por la Universidad.

La presente investigación se realizó en el colegio “Cardenal de la Torre”, en la provincia de Pichicha en la ciudad de Quito”, el colegio es particular, y cuenta con 300 alumnos, entre primaria y secundaria. Los estudiantes que asisten al colegio, son aquellos quienes viven cerca del sector.

Tabla I. Tipo de Institución

Tipo de institución		
	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal		
Particular	18	
Fisco misional		
Municipal		
No contesta		
Total	18	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez.*

Tabla II. Bachillerato Técnico de Comercio

Bachillerato Técnico de Comercio		
	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Contabilidad y Turismo	7	70
	3	30
Total		100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez*

El tipo de bachillerato que ofrece el colegio es bachillerato en Contabilidad y Turismo, el cual ha tenido mucha acogida entre en el sector en donde está ubicado el colegio

2.2. Participantes

En la investigación, participaron 18 docentes de Bachillerato del Colegio Particular “Cardenal de la Torre” ubicado en la ciudad del Quito.

Tabla III. Genero

Genero		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	12	66.67 %
Femenino	6	33.33%
No contesta		
Total	18	100,0

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez*

En lo que se refiere al género, podemos decir que la mayoría de los encuestados son hombres con el 66.67% y las mujeres con el 33.33%, dándonos un total de 18 investigados.

Tabla IV. Estado Civil

Estado Civil		
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	27.78
Casado	9	50
Viudo	0	0
Divorciado	3	16.67
No contesta	1	5.56
Total	18	100,0

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez*

En lo que respecta, al estado civil de los investigados, el 27.78% son docentes solteros y el 50% de los docentes son casados y el 16.67 son divorciados y un docente no contesta a esta pregunta. Es importante para las autoridades conocer el estado civil, de cada uno de los docentes que trabaja en una institución.

Tabla V. Edad

Edad		
	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	4	22.22
De 31 - 40 años	4	22.22
De 41 - 50 años	6	33.33
De 51 - 60 años	3	16.67
De 61 - 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No Contesta	1	5.56
Total	18	100,0

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez*

En cuanto a la edad de los docentes investigados, como se puede observar, en la tabla estadística, hay docentes que oscilan entre 20 a 30 años de edad, con el 22.22%, también existen docentes que tienen entre 31 a 40 años, de edad con el 22.22%, y apenas el 16.67 % de investigados están entre los 61 a 70 años de edad. Lo que refleja que la institución mantiene y trabaja con profesores jóvenes, lo cual es nuevo para los estudiantes, ya que la gente joven está apta, dispuesta, con ganas de empezar nuevos retos y cambios, que muchas veces la institución exige.

Tabla VI. Cargo que desempeña

Cargo que desempeña		
	Frecuencia	Porcentaje
Docente	14	77.78
Técnico docente	1	5.56
Docente con funciones administrativas	0	0.0
No contesta	3	16.67
Total	18	100,0

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez*

Con relación al cargo que desempeñan, el 77.78 % de los investigados, manifiestan que son docentes, el 5.56% es técnico docente, y el 16.67% no contestan esta

pregunta. Lo magnifico sería que el 100% de los investigados cumplan con sus funciones de docentes, pero lastimosamente en esta tabla estadística se evidencia que no es así.

Tabla VII. Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	14	77.78
Nombramiento	0	0.00
Contratación ocasional	2	11.11
Reemplazo	2	11.11
No contesta	0	
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez

Con relación a la situación laboral del investigado, se puede mencionar que el 77% de los encuestados tienen contrato indefinido, el 11,11% tienen contrato ocasional y el 11,11% está reemplazando. Lo ideal para los docentes, en lo que se refiere a la relación laboral; sería que las autoridades del plantel, provean de nombramiento para aquellos docentes, que han laborado por mucho tiempo en la misma institución. Por otro lado, hay que tomar en cuenta que el hecho, que los docentes tengan contratación indefinida, habla bien de la institución, es decir que ésta, se preocupa de la situación laboral del personal docente que labora en la institución.

Tabla VIII. Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	15	83.33
Medio Tiempo	2	11.11
Por horas	1	5.56
No contesta		
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez

En lo que se refiere al tiempo de dedicación, el 83.33% del profesorado trabaja a tiempo completo, el 11.11 % trabaja medio tiempo y apenas un 5% por horas. Lo cual nuevamente habla bien de la institución, cumpliendo lo que dice la ley.

Tabla IX. Genero

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	5.56		
Nivel técnico o tecnológico superior			4	22.22
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	10	55.56		
Especialista (4to nivel)	0	0	0	0
Maestría (4° nivel)			3	16.67
PHD (4° nivel)	0	0	0	0
Otro Nivel				
No contesta				
Total	11	100,0	7	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez

Con respecto a la formación académica del docente, el profesorado femenino, se centra en 55,56% de centros universitarios de ciclo largo, es decir poseen un título de tercer nivel. Mientras que un 22.22% de profesorado masculino, proceden de centros universitarios cortos, es decir nivel técnico o tecnológico superior, el 16.67% apenas posee una maestría y un 5 % de profesores posee solo el bachillerato.

Lo que llama la atención de la situación académica, es que la misma posee un docente bachiller, lo que podría traer problemas ya que se está contratando bachilleres sin experiencia y si un antecedente profesional, lo cual podría acarrear problemas para la institución

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

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

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

- Es un estudio **transeccional / transversal** puesto que se recoge datos en un momento único.
- **Es exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- **Es descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

2.3.2. **Métodos** de la investigación

Para direccionar el trabajo de investigación se utilizó los siguientes métodos:

El método analítico – sistemático.- A través de este se puede realizar la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo así como la reconstrucción del todo para tener una visión de unidad.

El método inductivo y deductivo. El cual me permitió configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos al alcanzarse el proceso de investigación.

El método estadístico. Hizo factible organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de investigación.

El método hermenéutico. Facilitó la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico y además facilitó el análisis de la información empírica.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de la investigación.

Para esta investigación descriptiva se utilizó un cuestionario sobre el Diagnóstico de Necesidades de Formación Docente, para los docentes de Bachillerato del colegio “Cardenal de la Torre” ubicado en la ciudad de Quito, el cual fue proporcionado por el departamento de investigación de la Universidad Particular de Loja.

Así mismo, se utilizó la técnica de la lectura puesto que es la más utilizada, es algo fundamental para lograr asimilar la información de las diferentes fuentes bibliográficas consultadas en relación al tema.

La encuesta. Es una de las técnicas más utilizadas, que se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas, para obtener respuestas concretas que permitan una rápida tabulación, e interpretación y análisis de la información recopilada. Es la técnica que se utiliza para recopilar la información de campo.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

Para la presente investigación se utilizó:

Un cuestionario sobre el diagnóstico de necesidades de formación docente de Bachillerato. El cual consta de las siguientes partes:

- 1.- Datos institucionales
- 2.- Información general del investigado
- 3.- Formación docente del investigado
- 4.- Cursos y Capacitaciones
- 5.-Respecto de la institución
- 6.- En lo referente a la práctica pedagógica

2.5. Recursos.

Humanos

Docentes

Directivos

Investigadora

Institucionales

La Universidad Particular de Loja
Colegio Cardenal de la Torre. Quito

2.5.1 **Talento humano.**

El espíritu de colaboración de las autoridades del plantel educativo “Cardenal de la Torre” de la ciudad de Quito, y de los veinte y cinco profesores que participaron completando los cuestionarios representó un recurso humano de gran valor, para desarrollar la presente investigación. También es importante destacar que la mayoría de los docentes cuestionados tienen más de 10 años de ejercicio profesional, la experiencia de los profesores así como sus sugerencias y comentarios fueron altamente enriquecedores para este trabajo.

El presente estudio contó con el apoyo del personal pedagógico de la Universidad Técnica Particular de Loja. Entre los principales involucrados podemos mencionar a: la Máster Mariana Buele quien se desempeña como coordinadora de la presente Maestría, Máster Fabián Jaramillo como el diseñador y moderador del proyecto y la señora Máster Maldonado Rivera Ruth Patricia, quien fue asignada como directora de la presente tesis.

2.5.2. **Materiales.**

Texto- Guía
Formatos encuestas
Cámara Fotográfica
Computadora
Impresora
Papel
Tinta

2.5.3. **Económicos.**

Dado que la demanda de recursos materiales y tecnológicos fue modesta para realizar el estudio, lo mismo sucedió con los recursos económicos que en esencia se limitaron al valor de las copias administradas a los docentes, así como a las impresiones y anillados del informe que se presentó.

En el siguiente cuadro se detallan los valores generados durante la realización del proyecto:

Ítem	Valor unitario	Valor total
Cuestionarios aplicados a docentes	\$ 0,10	\$ 4,00
Impresión de los proyectos	\$ 7,00	\$ 21,00
Anillados	\$ 2,50	\$ 7,50
Empastado	\$10	\$10
CD	\$ 1,00	\$ 1,00
Otros valores	\$ 15	\$ 15
TOTAL	\$35.60	\$ 58.50

2.6. Procedimiento

El primero paso, que se dio fue seguir las instrucciones de la Universidad, al recibir una solicitud de petición de aplicación de la encuesta y luego de recibir la asesoría, cuyas indicaciones de procedimiento a seguir para el desarrollo de la investigación fueron claras y precisas.

Segundo, luego tuve el primer acercamiento hacia el plantel educativo “Colegio Cardenal de la Torre”, localizado en la ciudad de Quito.

Se expuso a las autoridades del plantel, el objetivo de realizar esta encuesta a sus profesores. Luego se comunicó a los señores docentes y de igual manera se explicó la necesidad y el objetivo de dicha encuesta.

Se procedió a aplicar el cuestionario, a todos los docentes de bachillerato en el coliseo de la institución, la misma que duró 30 minutos, se recogió el cuestionario y se procedió a tabular la información proporcionada por los señores investigados, la misma fue remitida al grupo de planificación de la universidad, la cual sirvió de referencia para realizar las tablas estadísticas.

La Universidad a través de su página web, ha aportado con valiosa información, la cual ha sido muy útil para el desarrollo de esta investigación

Ha sido preciso buscar información, además de la brindada por la universidad para la fundamentación teórica del tema.

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El diseño de estrategias de formación ha de partir inevitablemente del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctoras a las mismas.

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado. González Tirado (1994).

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

Las necesidades formativas es una exploración acerca de lo que necesita la institución para mejorar y puede ser satisfecho por la formación. No se trata de elegir una serie de actividades que consideramos interesantes para el trabajo, o de buscar las debilidades, problemas o vacíos del general para rellenarlos. Se trata de descubrir por dónde queremos avanzar y qué debemos aprender para llevar a cabo de la mejor manera posible nuestra tarea.

El proceso de la detección de necesidades formativas es diseñar un plan de formación que permita la mejora de la institución. Por eso, esta propuesta es un proceso práctico y aplicable que nos permita buscar soluciones para la mejora. Se trata de conocer la situación de la institución y averiguar cómo la formación puede ayudar a mejorarla a fin de que pueda cumplir su misión y finalidades.

La necesidad formativa, se definirá como: aquello que se debe aprender para que la institución pueda lograr de forma excelente su objetivo. Es importante aquí que expliquemos qué entendemos por excelente. Algo excelente es aquello “que sobresale en bondad, mérito o estimación”. (Diccionario de la Real academia española).

3.1 Necesidades formativas

Al analizar los resultados de la encuesta realizada a los docentes del Colegio Particular Cardenal de la Torre en Quito.

Tabla X. NECESIDADES FORMATIVAS

Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo		
	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)		
Doctor en Educación		
Psicólogo educativo		
Psicopedagogo		
Otro Ámbito	1	5.56
No contesta	17	94.44
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez

En lo que se refiere a la pregunta acerca de su titulación de pregrado sí ésta tiene relación con educación, el 94,44% no contestan, y apenas el 5.56% manifiesta que sí. Lo cual llama la atención, porque quiere decir que pese a tener un título de tercer nivel, no tiene relación con educación.

Tabla XI.

Su titulación tiene relación con: Otras profesiones		
	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero		
Arquitecto		
Contador	1	5.56
Abogado		
Economista		
Médico		
Veterinario		
Otras profesiones		
No contesta	17	94.44
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez

Tabla XII.

Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:		
	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	0	0.00
Otros ámbitos	3	16.67
No contesta	15	83.33
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez

En lo que se refiere a esta pregunta el 83.33%, no contestan esta pregunta y solo el 16.67 manifiesta que tienen titulación de postgrado pero en otros ámbitos. Lo ideal sería que los encuestados tengan su maestría en educación.

Tabla XIII.

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	94.4
No		
No contesta	1	5.56
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

En lo que se refiere a esta pregunta el 94.4%, de los encuestados sí está realmente interesado en seguir un programa de formación, ya que estos cursos ayudan menormente al desarrollo de los docentes, y tan solo el 5.5% no está interesado.

Tabla XIV

En que le gustaría capacitarse		
	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	14	77.78
PhD	2	11.11
No contesta	2	11.11
Total		100,0

Fuente:

Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

En cuanto a la pregunta si le resulta atractivo seguir un programa de formación de cuarto nivel, el 77.78% de investigados manifiesta que le gustaría formarse en una maestría y un 11.11% en un PHD y el otro 11.11% responde que no. Lo cual Demuestra el interés de los investigados por capacitarse cada vez más.

Tabla XV.

Como le gustaría recibir la capacitación		
	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	5	27.78
Semipresencial	6	33.33
A distancia	3	16.67
Virtual-Internet	4	22.22
No responde	0	0.00
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

Con relación a los programas de los cursos de capacitación el 27% manifiestan que les gustaría que los cursos sean presencial y el 33% semi-presencial, el 16.67% a distancia, y el 22.22%, les gustaría virtual/ internet. Vemos la importancia que tiene la capacitación por parte de los señores docentes.

Tabla XVI.

Si prefiere cursos presenciales o semi presenciales en que horarios		
	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	6	33.33
Fines de semana	7	38.89
No contesta	2	11.11
Total	18	100,0

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez.*

Respecto a los cursos de capacitación el 38.89% prefiere los fines de semana, mientras que el 33.33% prefiere de lunes a viernes y el 11.11% no responde a esta pregunta.

Tabla XVII.

En que temática le gustaría capacitarse		
	Frecuen cia	Porcentaj e
Pedagogía	5	27.78
Teorías del aprendizaje	2	11.11
Valores y Educación	2	11.11
Gerencia/Gestión educativa	3	16.67
Psicopedagogía	2	11.11
Métodos y recursos didácticos	5	27.78
Diseño y recursos didácticos	1	5.56
Evaluación del aprendizaje	2	11.11
Políticas educativas para la administración	1	5.56
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	11.11
Formación en temas de mi especialidad	5	27.78
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	38.89
Diseño, seguimiento y evaluación de	2	11.11

proyectos		
TOTAL	18	100,0

*Fuente;Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Alvarez.*

Entre los temas que les gustaría capacitarse, el profesorado considera valioso para su desarrollo profesional y destacan lo siguiente:

Pedagogía, Métodos y recursos didácticos, Formas en temas de mi especialidad, Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

El profesorado esta consiente de la necesidad de capacitarse ya que esta capacitación ayuda enormemente al crecimiento de los señores docentes, y obviamente está ayudada a los señores estudiantes

Tabla XVIII.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	11	61.11
Altos costos de los cursos o capacitaciones	4	22.22
Falta de información	2	11.11
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1	5.56
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0.00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.00
Aparición de nuevas tecnologías	0	0.00
Falta de cualificación profesional	0	0.00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0.00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez.*

En cuanto a los obstáculos que los docentes encuentran para no capacitarse, el 61.11% manifiesta que es la falta de tiempo, el 22.22% manifiesta que son los altos costos de los cursos o capacitaciones, el 11.11% por falta de información y el 5% dicen que es por la falta de apoyo de las autoridades.

Tabla XIX.

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Total	18	100
La relación del cursos con la actividad docente	4	22.22
El prestigio del ponente	0	0.00

Obligatoriedad de asistencia	0	0.00
Favorece mi ascenso profesional	4	22.22
La facilidad de horarios	0	0.00
Me gusta capacitarme	7	38.89
Lugar donde se realiza el evento	3	16.67
No responde		
TOTAL	18	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez*

Con respecto a los motivos por los cuales los docentes, toma la decisión de asistir a cursos de capacitación son los siguientes:
favorecen el ascenso profesional, con el 22.22%, la relación del curso con la actividad docente, de igual manera con el 22.22%, mientras el 38.89% de los investigados manifiestan que lo hacen porque les gusta capacitarse, en temas que los docentes creen sumamente importantes para su capacitación.

Tabla XX

Cuales considera usted son los motivos por lo que se imparten los cursos / capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	8	44.44
Falta de cualificación profesional	2	11.11
Necesidades de capacitación continua y permanente	2	11.11
Actualización de leyes y reglamentos	2	11.11
Requerimientos personales	4	22.22
TOTAL	18	100

Fuente:
Cuestionario aplicado a

*docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez.*

En lo que se refiere a los motivos, por los que se imparten los cursos de capacitación, el 44.44% de los encuestados manifiestan que es por la aparición de nuevas tecnologías, mientras que el 11.11% dice que lo hacen por los requerimientos personales, el otro 11.11% por las necesidades de capacitación continua y permanente, y el 11.11% manifiestan que lo hacen por la actualización de leyes y reglamentos.

Lo importante es esta pregunta, es destacar la necesidad que tienen los docentes de capacitarse, en un tema de interés personal.

Tabla XXI.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	2	11.11
Aspectos técnicos/prácticos	2	11.11
Ambos	14	77.78
No contesta	0	0.00
Total	18	100,0

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez*

En lo que se refiere a esta pregunta, el 77.78% de los encuestados, creen que tanto la parte teórica y práctica son muy importante al momento de tomar en curso de capacitación. Lo cual es cierto, la parte teórica es importante para el conocimiento, pero la más importante es la práctica ya que por medio de esta podemos desarrollar, realizar y poner en marcha proyectos, que ayuden a la práctica educativa.

3.2. Análisis de la formación

Tabla XXII.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	38.89
No	10	55.56
No contesta	1	5.56
Total	18	100,0

*Fuente:
Cuestionari*

*o aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez*

Respecto a esta pregunta, el 38.89% de los investigados manifiestan que la institución sí ha propiciado cursos en los últimos años, mientras el 55.56% que es la mayoría de los encuestados, manifiestan que la institución no lo ha hecho y el 5.56% no contesta a la pregunta. De acuerdo al 55.56% de los investigados, podemos ver claramente que la institución no ha propiciado cursos en los últimos años, lo cual no es bueno ni para la institución menos para los docentes, la

institución debería todo el tiempo capacitar a sus docentes, en diferentes áreas; con la finalidad de actualizar a los maestros.

Tabla XXIII.

Conoce si la institución está propiciando cursos/ seminarios		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	22.22
No	14	77.77
No contesta	0	0.00
Total	18	100,0

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre
Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez.*

En lo que se refiere a las autoridades, sí han ofrecido cursos, seminarios de capacitación, el 22% de los investigados manifiestan que sí, pero el 77.78% de los investigados que son la mayoría manifiestan que no. Respecto de esa pregunta, vemos claramente que no ha habido un interés real por parte de las autoridades en capacitar a sus docentes, sino por el contrario habido un descuido total hacia sus maestros, al no propiciar ningún tipo de capacitación.

Tabla XXIV.

Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento		
	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	3	16.67
Necesidades de actualización curricular	3	16.67
Leyes y reglamentos	1	5.56
Asignaturas que usted imparte	2	11.11
Reforma curricular	2	11.11
Planificación y programación curricular	3	16.67
Otros especifique	4	22.22
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez.

En lo que se refiere a esta pregunta, el 22.22% de los investigados manifiesta que realizan cursos en otras áreas, y el 16.67% de los encuestados manifiesta que lo hacen en áreas de conocimiento. Cuando lo ideal sería que los docentes se capaciten en su área de conocimiento para mejorar el mismo.

Tabla XXV.

Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que proveen su formación permanente.		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	11.11
Casi siempre	2	11.11
A veces	7	38.89
Rara vez	4	22.22
Nunca	2	11.11
No contesta	1	5.56
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

Respecto de los directivos si fomentan la participación del profesorado en su formación, el 38.89% de los encuestados manifiestan que a veces, y el 22% dicen que rara vez. Una vez más, se puede verificar la poca importancia que dan las autoridades, al tema de capacitación, cuando esta debe ser el pilar de la institución, ya que por medio de estas capacitaciones, el personal docente se siente motivado, a aprender nuevas técnicas, estrategias, nuevas metodologías, y planificación curricular, que ayudan enormemente al crecimiento y desarrollo emocional, de los estudiantes. Pero, lastimosamente hay instituciones que no les interesa capacitar a sus docentes, sería bueno saber el ¿por qué? de la falta de capacitación.

Tabla XXVI

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1. Analiza los elementos de currículo propuesto para el bachillerato.	1	1	4	7	4	1	18
2. Analiza los factores que determina el aprendizaje en la enseñanza.	0	1	6	9	2	0	18
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor Ecuatoriano	1	1	6	7	3	0	18
4. Analiza los factores que coinciden la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	3	5	4	6	0	18
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	4	6	7	1	0	18
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa	1	4	3	3	7	0	18
7. Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	6	3	4	5	0	18

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

De acuerdo a esta tabla estadística, podemos observar que los señores docentes manejan bastante bien, en lo que se refiere al currículo, además manifiestan que conocen el proceso de la carrera del docente profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI. El 38% de los docentes, así mismo analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.

Por otro lado, el 50% de los encuestados analizan los factores que determinan el aprendizaje

El 16.67 % de los encuestados manifiestan que analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, el porcentaje es un bajo en relación a otras preguntas.

En cuanto al clima organizacional los encuestados manifiestan que si existe motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo, pero el 22% de los

docentes manifiestan que no, lo cual da a notar que no hay un verdadero clima laboral en la institución.

En cuanto al liderazgo que existe en la institución, por parte de los directivos podemos decir que la mayoría de los docentes han sabido manifestar que no existe ese liderazgo, que se necesita en una institución y esta es fundamental para el desarrollo de las actividades dentro y fuera de la institución.

Respecto a las herramientas utilizadas por la autoridades para planificar actividades en la institución, el 33.33% de los investigados indican que no conocen de estas herramientas.

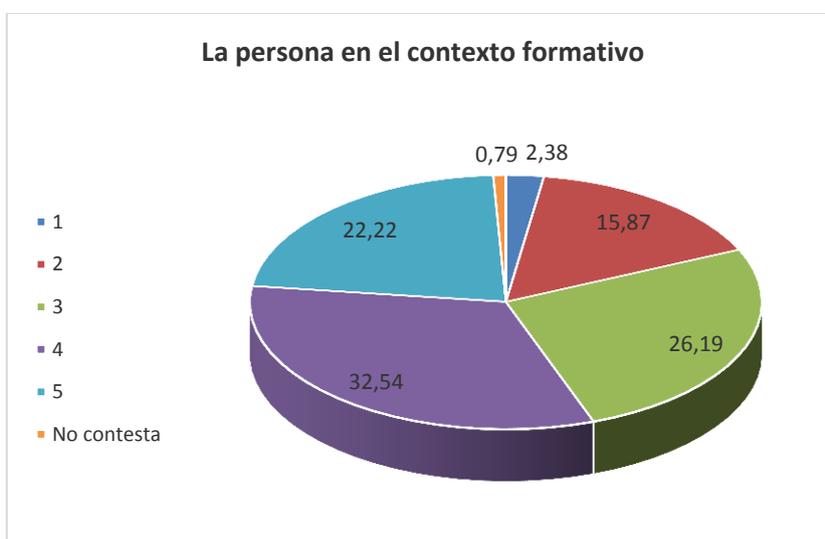


Tabla XXVII

3.2.2 La organización y la formación.

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No contest a	TOT AL
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	3	4	9	2	0	18
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	1	6	9	2	0	18
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	2	7	5	4	0	18
4. Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente.	0	1	8	9	0	0	18
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	8	7	3	0	18
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0	8	7	3	0	18
7. Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos.	0	2	7	8	1	0	18
8. Conoce la incidencia de la interacción profesor alumno en la comunicación didáctica.	0	2	5	9	2	0	18
9. Mi formación en tics, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna.	1	1	8	4	4	0	18
10. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	1	4	4	5	4	0	18
11. La formación académica que recibí es adecuada para trabajar con estudiantes.	0	2	5	5	6	0	18
12. Planifico, ejecuto y doy seguimiento proyectos económicos, sociales o educativos.	0	3	6	8	1	0	18
13. Mi expresión oral y escrita, es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	3	3	5	7	0	18
14. Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos.	0	0	6	9	3	0	18
15. La formación profesional recibida me	0	2	4	6	6	0	18

permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.							
16. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimiento anteriores de mis estudiantes.	0	0	3	1 2	3	0	18
17. El proceso evaluativo que llevo acabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa.	0	1	2	7	8	0	18
18. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño.	0	1	4	5	8	0	18
19. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	5	4	6	3	0	18
20. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	1	6	9	2	0	18
21. Realice la planificación macro y micro (Bloques curriculares, unidades didácticas)	0	2	5	6	5	0	18

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

Respecto a la utilización de las Tic se destacan necesidades de formación relativas a la utilización de las Tic como apoyo a la docencia presencial.

Muchas veces, no es fácil para los docentes detectar los problemas que tienen los estudiantes, quizás por el poco interés que ponen los maestros a los alumnos. Por otro lado, los problemas que tienen los estudiantes dificulta el aprendizaje, y obviamente esto acarrea problema familiares.

Con relación a los docentes, sí identifican a estudiantes con necesidades educativas, en realidad de acuerdo a la investigación muy pocos docentes logran identificar estas necesidades educativas especiales, lo cual significa que los docentes, no ponen atención a cada uno de sus estudiantes. Por lo tanto, y es obvio que si un maestro no detecta las necesidades educativas especiales, difícilmente va a cambiar su planificación. Y por supuesto al elaborar sus exámenes lo hará sin tomar en cuenta las necesidades especiales de otros estudiantes, lo que traerá dificultades para aquellos estudiantes.

En cuanto a las funciones y cualidades del tutor, el 50% de los investigados, tiene claro acerca de esta pregunta lo que no sucede con el resto de los investigados ya que el 22% manifiesta que no, esto puede darse debido a que no, fueron inducidos a

la temática de cómo se trabaja como tutor de los estudiantes, posiblemente sean docentes nuevos.

En lo que respecta a las diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal, no todos los docentes conocen estas técnicas de enseñanza, ya solo el 38% aplica las mismas, lo que demuestra la falta de capacitación de los docentes en esta temática. Por lo tanto es necesario que los docentes, se capaciten en esta temática.

Con respecto a los conocimientos psicológicos del estudiante, la mayoría de los encuestados no conocen acerca de este tema, por lo que se puede evidenciar quizás la falta de interés de los maestros, por conocer un poco más a sus estudiantes. Lo importante sería pasar de ser simplemente el maestro ir más allá de las aulas.

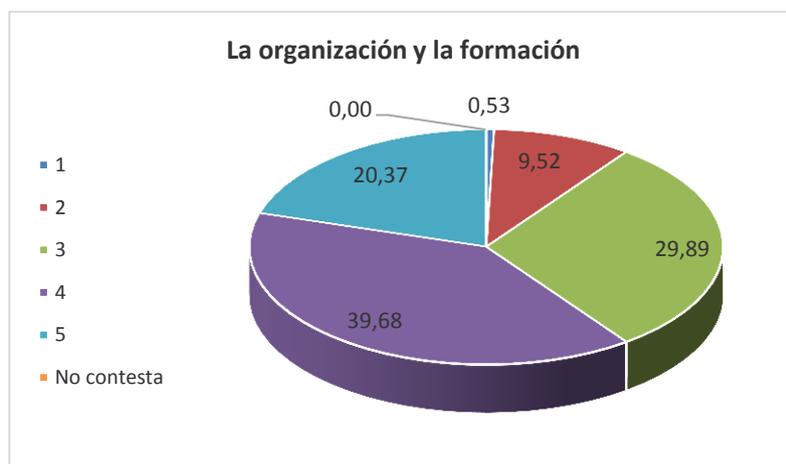


Tabla XXVIII.

3.2.3 Tarea educativa

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No contesta	TOTAL
1. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	1	5	10	2	0	18
2. Describe las principales funciones y tareas de profesor en el aula.	1	3	2	9	3	0	18
3. Elabora pruebas para evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0	4	6	8	0	18
4. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.	0	1	9	6	2	0	18
5. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	1	6	7	4	0	18
6. Aplica técnicas para la acción tutorial entrevistas cuestionario.	0	3	6	7	2	0	18
7. Analiza la estructura organizativa institucional.	0	2	6	6	4	0	18
8. Diseña planes de mejora de la práctica docente.	0	4	5	6	3	0	18
9. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	2	3	7	6	0	18
10. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.	0	3	7	4	4	0	18
11. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	5	4	7	2	0	18
12. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	1	5	9	2	1	18
13. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	2	5	7	3	1	18
14. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	1	7	4	6	0	18
15. Diseño estrategias que fortalecen la	0	1	7	9	1	0	18

comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.								
16. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	1	0	6	8	3	0	18	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

Respecto sí utiliza adecuadamente, medios visuales como recursos didácticos, el 50% de los investigados manifiestan que no tiene ningún problema, pero el resto de maestros si tiene problemas, quizás se deba a la falta de capacitación de los materiales a utilizarse. Hoy en día es muy importante que los docentes se capaciten en la utilización de la tics, ya que estas ayudan enormemente al desarrollo de los estudiantes. Pero de nada serviría tener los mejores implementos en clase si no se los sabes utilizar en beneficio de todos.

Respecto a la principales funciones y tareas del profesor, el 50% de los encuestados sabe perfectamente lo que debe realizar en el aula, mientras que el otro porcentaje, no tiene en claro las funciones y tareas del profesor.

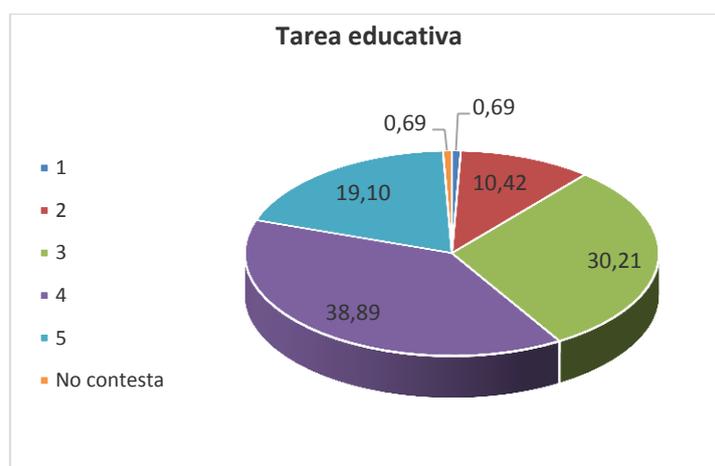
En lo que se refiere a la elaboración de pruebas para la evaluación, el 44% de los maestros manifiesta que si lo hace, pero sería bueno saber, porque el 22% de docentes no elabora las pruebas ya que estas son de importancia, para verificar el conocimiento que los estudiantes van obteniendo durante el proceso educativo.

De acuerdo a los investigados, tan solo el 38% de los encuestados manifiestan que diseñan y aplican técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres. Realmente el porcentaje es bastante bajo, cuando debería haber un porcentaje más alto, esto significa que los docentes necesitan capacitarse en beneficio de ellos mismos y sus estudiantes.

Así mismo los docentes, manifiestan que no diseñan planes de mejora de la práctica docente.

En lo que se refiere, si los docentes diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, el 38% manifiesta que si lo hace, cuando lo ideal sería que todos apliquen estos instrumentos, ya que por medio del éste, los docentes podrán saber en qué están fallando y mejorar en beneficio de la comunidad educativa.

De igual manera los docentes manifiestan que, no saben utilizar la técnica expositiva.



3.3 Los cursos de formación docente.

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

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	7	38.89%
De 6 a 10		
De 11 a 15	10	55.56
De 16 a 20	1	5.56%
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
De 46 a 50		
Más de 51		
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

Como podemos ver, los señores docentes manifiestan que han asistido entre uno, cinco, mientras que el 55.56%, manifiesta que asistido entre once y quince cursos de capacitación. Y apenas el 5.56% ha asistido entre 16 y 20 cursos.

Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	2	11%
26-50 horas	14	77.78%
51-75 horas	2	11%
76- 100 horas		
Más de 76 horas		
No contesta		
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

En lo que se refiere a la totalización de las horas, los señores encuestados manifiestan que has asistido un total de 25 horas, mientras que el otro porcentaje, indica que han asistido de 26 a 50 horas.

Hace que tiempo lo realizo

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	14	77.78
De 6 a 10 meses	2	11%
De 11 a 15 meses	2	11%
De 16 a 20 meses		
De 21 a 24 meses		
Más de 25 mese		
No contesta		
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

De acuerdo a esta pregunta, la mayoría de los encuestados manifiestan que, la capacitación lo han hecho entre 1 a 5 meses.

3.2.6. A este curso lo hizo con el auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	2	11.11%
De la institución donde labora		
Beca		
Por cuenta propia	14	77.78
Otro auspicio		
No contesta	2	11.11%
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Cardenal de la Torre

Elaborado por: Lic. Marlene Álvarez

En lo que respecta a esta pregunta, los señores encuestados indican que la capacitación lo realizan con por su propia cuenta, aunque el 11.11% de los docentes manifiestan que esta capacitación la reciben por parte del gobierno.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Esta investigación permitió que el profesorado, considere temas valiosos no solo para el desarrollo personal y sino para el desarrollo de la docencia e investigación.

Por otra parte la investigación arrojó resultados acerca de la periodicidad, en la que el profesorado participa en actividades formativas y los factores que obstaculizan su participación en diferentes actividades.

Por lo tanto, una vez analizados los resultados se evidencia que la mayoría de los docentes del “Colegio Particular Cardenal de la Torre” de Quito, necesitan capacitarse en lo siguiente:

Conclusiones:

1.- De acuerdo a los datos recopilados, se puede concluir que la mayoría de los docentes encuestados necesitan capacitarse en temas: pedagogía, didáctica, evaluación del aprendizaje, elaboración de exámenes, etc. Pero obviamente la que mayor resalta es en pedagogía y didáctica.

2.- Analizando los datos se puede ver claramente que los docentes, también necesitan capacitarse en evaluación del aprendizaje, técnicas del aprendizaje.

3.- También se puede evidenciar en los resultados recopilados, que los docentes necesitan capacitarse en temas como reforma curricular.

4.- Finalmente, toda institución tiene la obligación de capacitar a sus docentes. Y no perder de vista lo mencionado, ya que esta es muy importante para el aprendizaje – enseñanza de los estudiantes de cualquier institución educativa que esta sea.

Recomendaciones

1.- Es muy importante que los directivos, promuevan, constantes capacitaciones a sus docentes, ya que se evidencio, en la investigación la falta de capacitación en pedagogía, didáctica, evaluación del aprendizaje, elaboración de exámenes, etc.

2.- La Institución educativa debería fomentar dentro del establecimiento, propuestas donde cada docente pueda ser capaz de crear nuevas técnicas y didácticas de aprendizaje para lograr en los estudiantes una participación constante durante su formación.

3.- Las autoridades deberían estar en alerta todo el tiempo, al facilitar de constantes capacitaciones a sus docentes; en temas que hagan falta para el profesorado, como son: reforma curricular, didáctica, pedagogía evaluación del aprendizaje etc.

4.- La institución debería permitir realizar periódicamente círculos de estudio, que permita tratar temas de interés común como son pedagogía, diseño de planes de mejora, técnicas didácticas, elaboración de exámenes, utilización de medios visuales, etc. Con el fin de mejorar la enseñanza aprendizaje.

CAPITULO 4
CURSO DE FORMACIÓN /CAPACITACION DOCENTE: TÉCNICAS DE
ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

4.1 Tema del Curso

La capacitación docente que se realizaría a través de este curso, pretende ofrecer una guía de trabajo que facilite y ayude a obtener mejores resultados en la labor educativa de los señores docentes del Colegio Particular “Cardenal de la Torre”, ubicado en la ciudad de Quito

4.2 Modalidad de estudios.

La formación de los docentes requiere de actualizaciones, estrategias y modalidades diversas y flexibles que respondan a la estructura, visión y misión institucional, a las necesidades e intereses de los docentes, de los estudiantes, y de la comunidad educativa en general, en conexión con las demandas educativas sociales y nacionales.

En tal virtud, el presente curso se encuadra dentro de las necesidades actuales de los docentes y su repercusión se extiende a toda la comunidad educativa. El curso durará 8 semanas; las reuniones presenciales serán los días sábados en el horario de 8H00 a 16H00, con una totalización de 64 horas.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo General

Fomentar en los docentes del Colegio Cardenal de la Torre, en el uso las técnicas de enseñanza – aprendizaje como fuentes de información e interacción, para desarrollar en los alumnos habilidades cognitivas que les permita adquirir mejores conocimientos de una manera didáctica y tecnológica que favorezca a los estudiantes un aprendizaje de calidad e innovador mediante el uso de las técnicas de aprendizaje para que así estén preparados en el contexto que se encuentren de forma crítica y reflexiva ante su vida laboral y en la sociedad.

Objetivos Específicos

- Adquirir y aplicar nuevas estrategias de enseñanza – aprendizaje que respondan a las necesidades individuales de profesores y estudiantes y que optimicen el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Capacitar a los maestros en la selección y utilización de mejores recursos como herramientas de apoyo en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

- Seleccionar recursos necesarios para la elaboración de material didáctico, como herramientas de apoyo en la docencia en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Aplicar los medios tecnológicos didácticos en las aulas como herramientas de enseñanza-aprendizaje.

4.4Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El Curso de Formación Pedagógica está dirigido a capacitar a profesionales con grado académico de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, técnicos y tecnólogos para el ejercicio de la docencia de acuerdo con la exigencias del Sistema Educativo Nacional.

Así mismo, la presente capacitación pretende brindar la formación pedagógica y didáctica para aquellos docentes que no poseen, título universitario docente, pero tienen una formación profesional en otras áreas, la cual de cierta manera ayuda para el desarrollo de la actividad docente.

Los docentes deben capacitarse, en la utilización de los recursos tecnológicos didácticos que generen cambios necesarios y posibles para mejorar la calidad educativa.

Con este proyecto, la institución “Cardenal de la Torre” de la ciudad de Quito, renueva el compromiso con los actores del sistema educativo, para brindar una mejor educación, y de calidad a los señores estudiantes.

4.4.2Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

En la puesta en marcha, de este curso se va utilizar, medios tecnológicos como son: computadora, conexión a internet, fotos copias, libros, esferos, lápices, hojas de trabajo, etc.

4.5 Breve descripción del curso

Este curso de 64 horas, pretende que los profesores revisen sus ideas sobre las técnicas de enseñanza-aprendizaje, como se deberían utilizar dentro del aula, que estrategias los docentes deberían usar, como se debería organizar los procesos de aprendizaje en su aula. Esta capacitación supone aportar, conocimientos que ayuden en el proceso enseñanza- aprendizaje. El curso hará vivir experiencias de aprendizaje en colaboración, con los señores docentes. Esto asegura que se comparta

verdaderamente el aprendizaje con mayor profundidad en las discusiones y reflexiones acerca del tema en cuestión.

4.5.1 Contenidos del Curso.

¿Qué son técnicas del aprendizaje?

Tipos de aprendizaje

Características del aprendizaje

Estrategias aprendizaje.

¿Qué son técnicas de enseñanza?

Clasificación de las técnicas

Técnicas de enseñanza y ejemplos.

Beneficio de las técnicas de aprendizaje- aprendizaje

4.5.2 ¿Qué son técnicas del aprendizaje

Es muy compleja la definición del aprendizaje, hay diferentes puntos de vista, tantos como definiciones. Es un proceso por el cual se adquiere una nueva conducta, se modifica una antigua conducta o se extingue alguna conducta, como resultado siempre de experiencias o prácticas. Aprendizaje es la adaptación de los seres vivos a las variaciones ambientales para sobrevivir.

La nueva concepción del aprendizaje concibe al estudiante como un ser activo que construye sus propios conocimientos inteligentemente, es decir, utilizando las estrategias que posee. Mientras que anteriormente el profesor se limitaba a transmitir contenidos, ahora su cometido principal es ayudar a aprender. Y como aprender es construir conocimientos, es decir, manejar, organizar, estructurar y comprender la información, o lo que es lo mismo, poner en contacto las habilidades del pensamiento con los datos informativos, aprender es aplicar cada vez mejor las habilidades intelectuales a los contenidos del aprendizaje. Aprender es pensar; y enseñar es ayudar al alumno a pensar, mejorando diariamente las estrategias o habilidades de ese pensamiento.

Madurar es necesario para aprender y adaptarse al ambiente de la manera más adecuada. Las técnicas de estudio son un conjunto de herramientas, fundamentalmente lógicas, que ayudan a mejorar el rendimiento y facilitan el proceso de memorización y estudio.

1. Observar
2. Analizar
3. Ordenar

4. Clasificar
5. Representar
6. Memorizar
7. Interpretar
8. Evaluar

Tipos de aprendizaje

Aprendizaje receptivo, aprendizaje por descubrimiento, así como el memorístico y el llamado significativo.

1. Aprendizaje receptivo: el alumno recibe el contenido que ha de internalizar, sobretodo por la explicación del profesor, el material impreso, la información audiovisual, los ordenadores.
2. Aprendizaje por descubrimiento: el alumno debe descubrir el material por sí mismo, antes de incorporarlo a su estructura cognitiva. Este aprendizaje por descubrimiento puede ser guiado o tutorado por el profesor.
3. Aprendizaje memorístico: surge cuando la tarea del aprendizaje consta de asociaciones puramente arbitrarias o cuando el sujeto lo hace arbitrariamente. Supone una memorización de datos, hechos o conceptos con escasa o nula interrelación entre ellos.
4. Aprendizaje significativo: se da cuando las tareas están interrelacionadas de manera congruente y el sujeto decide aprender así. En este caso el alumno es el propio conductor de su conocimiento relacionado con los conceptos a aprender. Cervantes (2003)

Características del aprendizaje

Cambio de comportamiento: Este cambio se refiere tanto a las conductas que se modifican, como a las que se adquieren por primera vez, como: el aprendizaje de un nuevo idioma. Se debe tener en cuenta que los cambios son relativamente estables cuando nos referimos a los aprendizajes guardados en la memoria a largo plazo (su permanencia dependerá del grado de uso que se le da) o sea que debemos hacer algo que tenga relación con lo que estamos estudiando y aprendiendo. Se da a través de la experiencia: Es decir que los cambios de comportamiento son producto de la práctica o entrenamiento. Como: Aprender a manejar un automóvil siguiendo reglas necesarias para conducirlo.

Implica interacción sujeto-ambiente: La interacción diaria del hombre con su entorno determinan el aprendizaje.

Técnicas de aprendizaje:

- Apuntes
- Subrayado
- Resumen
- Esquema
- Cuadro sinóptico
- Repetición
- Repaso
- Ficha
- Búsqueda de información Argumentación
- Mapa conceptual
- Role playing
- Analizar
- Interpretar
- Ordenar
- Clasificar
- Dramatización

Ejemplos de técnicas de aprendizaje

Se han identificado cinco tipos de *estrategias generales* en el ámbito educativo. Las tres primeras ayudan al alumno a elaborar y organizar los contenidos para que resulte más fácil el aprendizaje (procesar la información), la cuarta está destinada a controlar la actividad mental del alumno para dirigir el aprendizaje y, por último, la quinta está de apoyo al aprendizaje para que éste se produzca en las mejores condiciones posibles.

1. Estrategias de ensayo.

Son aquellas que implica la repetición activa de los contenidos (diciendo, escribiendo), o centrarse en partes claves de él. Son ejemplos:

Repetir términos en voz alta, reglas mnemotécnicas, copiar el material objeto de aprendizaje, tomar notas literales, el subrayado. Cervantes (2003)

-

2. Estrategias de elaboración.

Implican hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar. Por ejemplo:

- Parafrasear, resumir, crear analogías, tomar notas no literales, responder preguntas (las incluidas en el texto o las que pueda formularse el alumno), describir como se relaciona la información nueva con el conocimiento existente.

3. Estrategias de organización.

Agrupar la información para que sea más fácil recordarla. Implican imponer estructura

a los contenidos de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificando relaciones y jerarquías. Incluyen ejemplos como:

- Resumir un texto, esquema, subrayado, cuadro sinóptico, red semántica, mapa conceptual, árbol ordenado.

4. Estrategias de control de la comprensión.

Estas son las estrategias ligadas a la Meta cognición. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr, seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia. Si utilizásemos la metáfora de comparar la mente con un ordenador, estas estrategias actuarían como un procesador central de ordenador.

Entre las estrategias meta cognitivas están: la planificación, la regulación y la evaluación.

5. Estrategias de apoyo o afectivas.

Estas estrategias, no se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en las que se produce. Incluyen:

- Establecer y mantener la motivación, enfocar la atención, mantener la concentración, manejar la ansiedad, manejar el tiempo de manera efectiva, etc.

Ejemplos de técnicas de aprendizaje.

Existen varias técnicas de aprendizaje que nosotros como docentes, deberíamos utilizarle en clase; en beneficio de los estudiantes. Tenemos las siguientes técnicas:

Debate y discusión.

Trabajo grupal organizado y estructurado con fines de aprendizaje, en el que los alumnos expresan puntos de vista distintos acerca del asunto en cuestión.

Laboratorio

Situación práctica de ejecución según una determinada técnica orientada a desarrollar las habilidades requeridas y que demanda un trabajo de tipo experimental para poner en práctica determinados conocimientos.

Trabajo de campo situación que pone al alumno en contacto directo con una actividad real de la sociedad que ha sido previamente estudiada desde una perspectiva teórica, a partir de la cual puede adquirir una experiencia auténtica y, al mismo tiempo, comprobar conocimientos y aptitudes para el ejercicio de su profesión.

Actividades que enfrentan al alumno a situaciones problemáticas reales y concretas

que requieren soluciones prácticas y en las que se pone de manifiesto una determinada teoría.

Aprendizaje en basado en problemas.

Situaciones problemáticas reales relacionadas con los contenidos del curso que se espera sean resueltas por el alumno de manera grupal. Lo fundamental en la forma de trabajo que se genera está en que los alumnos puedan identificar lo que requieren para enfrentar la situación problemática y las habilidades que se desarrollan para llegar a resolverla.

Estrategias de aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje son la forma en que enseñamos y la forma en que nuestros alumnos aprenden a aprender por ellos mismos. El siguiente manual pretende ser una guía para todos aquellos que nos adentramos en el maravilloso mundo del aprendizaje.

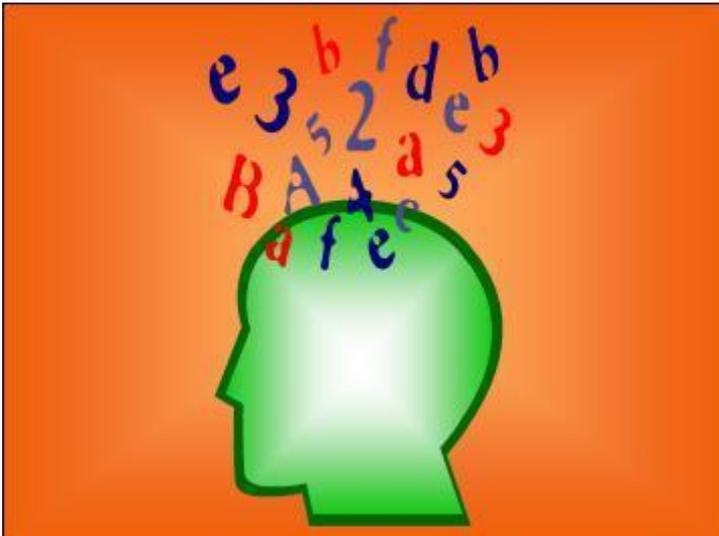
Las estrategias de aprendizaje son el modo en que enseñamos a nuestros alumnos, su esencia, la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente. Vamos a explicar todos los detalles del modo de enseñanza para así poder determinar cual sería la mejor estructura a la hora de enseñar.

Como profesores nos interesa conseguir de nuestros alumnos todo lo máximo de ellos, sin embargo existen muchas diferencias de calidad y cantidad de estrategias de aprendizaje para los alumnos.

Todos deseamos que estas técnicas de aprendizaje surjan efectos en todos por igual, pero sabemos que eso es imposible, depende de muchas cosas, desde la motivación del estudiante, inteligencia, conocimientos previos etc. Hacen que el resultado pueda diferir bastante del resultado final. Sin embargo está demostrado que las estrategias de aprendizaje juegan un papel muy importante en todo este proceso.

Como docentes debemos de ingeniárnosla para aprovechar al máximo no solo las posibilidades del alumno sino también las nuestras.

Y por supuesto también en estos últimos años han ido surgiendo diferentes formas de aprender, diferentes estrategias, pero ¿qué son las estrategias de aprendizaje ? vamos a analizar paso a paso de forma profunda cada una de las opciones que nos ofrecen estas estrategias.



Las **estrategias de aprendizaje** son las fórmulas que se emplean para una determinada población, los objetivos que buscan entre otros son hacer más efectivos los procesos de aprendizaje.

Podríamos decir qué es y que supone la utilización de estas estrategias a partir de diferenciar técnicas y estrategias:

LAS TÉCNICAS: Son las actividades que realizan los alumnos cuando aprenden: repetir, subrayar, esquemas, realizar preguntas, etc.

LAS ESTRATEGIAS: se considera las guías de las acciones que hay seguir. Son intencionales a la hora de conseguir el objetivo.

Para explicar la importancia tanto de la técnica como de la estrategia es muy sencillo, si pensamos en un equipo de baloncesto podemos ver a un equipo muy bueno con mucha técnica de balón etc., pero este equipo también necesita una estrategia que puede ser dada por el entrenador.

La técnica sin la estrategia no funciona, pero tampoco podemos crear una estrategia más o menos decente si los jugadores no tienen una mínima calidad o de técnica. Si un jugador dejara de jugar y de entrenar por mucha estrategia y calidad que uno tenga dicho jugador tampoco funcionaría. Cervantes (2003)

ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE como lo siguiente:

Es el proceso por el cual el alumno elige, observa, piensa y aplica los procedimientos a elegir para conseguir un fin.

Para que una estrategia se produzca se requiere de un listado o planificación de técnicas dirigidas a un objetivo. Pensando en dicho objetivo trataremos de amoldarlo a las situaciones especiales de cada alumno, situación etc.

Es interesante observar la similitud entre las técnicas de estudio y las estrategias de aprendizaje, sin embargo son cosas distintas.

Las estrategias de aprendizaje son las encargadas de guiar, de ayudar, de establecer el modo de aprender, y las técnicas de estudio son las encargadas de realizar estas estrategias mediante procedimientos concretos para cada una. Estas deben de completarse de una forma lo más individual posible para ajustarnos a cada caso de cada alumno. Valorando sobretodo su propia expresión de aprendizaje unida a las nuevas técnicas y estrategias que irá aprendiendo de las que ya poseía. El esfuerzo como siempre será determinante por ambas partes.



Características de procedimiento de las estrategias de aprendizaje:

Cuando realizamos el proceso de aprendizaje es esencial ver cada progreso de cada alumno, en dicho progreso podemos ver no sólo los resultados sino como los está consiguiendo. Cuando un alumno emplea una estrategia es cuando es capaz de ajustar su comportamiento a una actividad. Entonces, para que una actividad de un alumno sea considerada como estrategia se deben de cumplir:

- que el alumno realice una reflexión sobre la tarea.
- que el alumno planifique y sepa lo que va a hacer (el alumno debe de tener una serie de recursos previos)
- sea capaz de realizarla
- evalúa su actuación

- tenga mayor conocimiento una vez acabada para que pueda volver a utilizar esta estrategia.

Las estrategias de aprendizaje deberán ser evaluadas lógicamente por el profesor y valorará su forma autónoma que tiene el alumno de realizarla.

TIPOS DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

4- Se conocen 5 tipos de estrategias de aprendizaje en el ámbito de la educación. Las tres primeras ayudan a los alumnos a crear y organizar las materias para que les resulte más sencillo su proceso de aprendizaje, la cuarta sirve para controlar la actividad cognitiva del alumno para conducir su aprendizaje, y la última es el apoyo de las técnicas para que se produzcan de la mejor manera. Los tipos de estrategias serían:

4.1 Estrategias de ensayo

Este tipo de estrategia se basa principalmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base de recordatorio. Tenemos leer en voz alta, copiar material, tomar apuntes, subrayar.

4.2 Estrategias de elaboración

Este tipo de estrategia se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo: resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información.

4.3 Estrategias de organización

Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo porque con las técnicas de : resumir textos, esquemas, subrayado , etc. Podemos incurrir un aprendizaje más duradero no sólo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.

4.4 Estrategias de comprensión

Este tipo de estrategia se basa en lograr seguir la pista de la estrategia que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.

Entre ellas están la planificación, la regulación y evaluación final. Los alumnos deben de ser capaces de dirigir su conducta hacia el objetivo del aprendizaje utilizando todo el arsenal de estrategias de comprensión. Por ejemplo descomponer la tarea en pasos sucesivos, seleccionar los conocimientos previos, formularles preguntas. Buscar nuevas estrategias en caso de que no funcionen las anteriores. Añadir nuevas fórmulas a las ya conocidas, innovar.

4.5 Estrategias de apoyo

Este tipo de estrategia se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo. Estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo etc... Observando también que tipo de fórmulas no nos funcionarían con determinados estudios. El esfuerzo del alumno junto con la dedicación de su profesor será esencial para su desarrollo.



4.-1 La elección de la estrategia de aprendizaje

El alumno debe de escoger que estrategia del abanico de posibilidades más adecuada en función de varias características :

El tipo y la cantidad del aprendizaje, puede variar la estrategia a seguir en función de lo que se debe de aprender, así también como la cantidad. Un alumno que desee aprender la tabla de multiplicar puede elegir entre la estrategia de ensayo, o utilizar alguna técnica mnemotécnica.

Los conocimientos previos del alumno ayudarán al proceso de aprendizaje, si el alumno quiere estudiar tipos de árboles y él ya en su casa era aficionado, la estrategia a utilizar será diferente.

El tipo de estrategia debe además basarse en el control, o los exámenes al que va a presentarse el estudiante, porque no es lo mismo una estrategia para la tabla de multiplicar que estudiar la relación de la multiplicación con la vida real.

Como ejemplos de estrategias de aprendizaje debemos autoevaluarnos a nosotros mismos, hacer un examen de autoconciencia y valorar nuestros resultados. Cervantes (2003)

4.-2 La enseñanza de las estrategias de aprendizaje

Muchas veces nos hemos preguntado por qué unos alumnos aprenden más que otros utilizando las mismas técnicas y estrategias de aprendizaje. Qué ocurre para una misma clase aprendan unos más y otros menos? Una de las respuestas sería la capacidad del alumno a la hora de utilizar las estrategias de aprendizaje.

Si enseñamos estrategias de aprendizaje garantizamos a los alumnos una formación adecuada y sobretodo una capacidad individual para que el alumno sea capaz de usar el mismo su capacidad para luego ser lo suficientemente autónomo para saber manejarlas, variarlas y evaluarlas correctamente.

También es interesante que sepamos que muchas técnicas se basan en que el alumno estudie. Estas técnicas hacen que el alumno sepa y pueda estudiar.

Saber en el sentido de entender una actividad y poder si la capacidad deja, aunque la capacidad si se educa también puede. El uso de buenas estrategias hará que el alumno conozca el esfuerzo y el éxito cuando ejecute las estrategias. Algunos profesores suelen incluir un sistema en el cual se introduzcan una serie de estrategias básicas de aprendizaje, así como un calendario a través de todo el sistema, dependiendo de la edad, formación, etc.

Cuando realizamos estas estrategias debemos de evaluar constantemente como generan en el alumno una actitud continua sobretodo de aprendizaje.



Es interesante reforzar aquellas estrategias que el alumno ya tenga recordando por ejemplo:

- estrategias de memorización
- el uso de bibliotecas
- realización de esquemas y resúmenes
- organización
- leer constructivamente
- comprender constructivamente
- evaluar



4.-4 Cómo enseñamos estas estrategias de aprendizaje?

Por mucho que hablemos sobre las **estrategias de aprendizaje**, de su valor, de sus tipos etc., de nada sirven si luego no sabemos cómo enseñarlas. Una de las preguntas que siempre nos hacemos es si debería de estar presente en nuestra guía de estudio del año o al margen de él. En el primer enunciado el profesor enseña las estrategias de aprendizaje junto con el contenido normal de la materia. En el segundo es cuando se centra exclusivamente en centrar y estudiar paso a paso las estrategias.

El profesor va uniendo las estrategias junto con normal actuación, de ahí que la mejor manera es estar enseñando y al mismo tiempo enseñando cómo podemos aprender nosotros mismos. Una fórmula basada en el doble aprendizaje, en donde el alumno está aprendiendo la asignatura y al mismo tiempo aprendiendo a aprender, por ejemplo pensando en voz alta como estudiaríamos una determinada materia.

Se entiende con esto que exista una imitación. Se trata de que el alumno participe y conecte sus estrategias con las nuevas que está aprendiendo. El profesor selecciona que tipo de estrategias de aprendizaje tiene para elegir y cual sería la correcta, después evalúa los resultados.



4.-5 Dificultades para enseñar estrategias de aprendizaje

Dejando al margen que el profesor puede tener sus propias dificultades por no conocer algunas de las estrategias (de ahí la importancia de formar docentes con capacidad de enseñar), las dificultades que se presentan podrían ser estas:

- Dificultades del profesor, el cual puede rechazar innovar, rechazar algo nuevo o creer que lo suyo es lo mejor.
- Desconocimiento de procesos de aprendizaje nuevos o mal uso de los antiguos
- Dificultades por parte del alumno principalmente por culpa del sistema educativo que valora más una actuación memorística en lugar de una actuación que enseñe realmente al estudiante.
- Problemas de la administración, demasiados planes de estudio hacen que interfieran en el sistema educativo, incluso el profesor puede necesitar tiempo para crear estrategias de aprendizaje ajustadas a las situaciones debido a la compleja o mala administración general de la dirección de estudios.

Existen innumerables problemas en la enseñanza que se acentúan en las estrategias de aprendizaje, aunque debemos de hacer un esfuerzo en superarlos. Sino sería imposible prosperar y algo malo le estaríamos haciendo a nuestros alumnos que son los últimos que tienen la culpa. Un tema interesante en este apartado es aprovechar el tiempo, por ejemplo encontrando situaciones como las tutorías.

4-6 Estrategias para un buen aprendizaje

La concepción constructivista mantiene que la idea de la finalidad de la educación que se imparte en los colegios es promover los procesos de aprendizaje personal del alumno en el contexto cultural que pertenece.

Una de las formas constructivistas es el enseñar a pensar y actuar.

El aprendizaje ocurre si se cumplen una serie de condiciones: que el alumno sea capaz de relacionar de manera no arbitraria la información.

La motivación. Es lo que genera la práctica, si se estimula la voluntad de aprender. Aquí es donde el papel del profesor es más importante, el cual debe de inducir hacia esa motivación para que luego puedan aplicarlos en clase.

La motivación no es una técnica de enseñanza, sino un factor importante para todo el aprendizaje. De nada sirven muchas técnicas o estrategias si luego el alumno no siente motivación alguna por lo que está haciendo. Los factores pueden deberse a la familia, aunque que también a la conexión entre profesor y alumno. El tipo de los mensajes que da el profesor, la forma etc. Harán que el alumno se sienta motivado, ya sea por interés o por sentirse identificado. Martinez, E. (2002



4-6-1 Aprendizaje cooperativo

Es interesante pensar que lo mejor es que el alumno pueda individualizarse y que trabaje a su propio ritmo. Pero es necesario promover la colaboración y el trabajo en grupo, ya que establece un enriquecedor modo de descubrimiento a la vez de relacionarse con los demás, esto hace que aprendan en equipo. En cierto modo se sienten más motivados, aumenta su autoestima y aprenden técnicas sociales de grupo.

Cuando se evaluar de manera individual se evalúa con pruebas basadas en un criterio individual y realizando esto estamos ignorando a los demás alumnos en lo que a aprender en grupo se refiere. Si se coopera en equipo se forman metas y logros que se materializan en logros en común lo que genera una complacencia entre amigos y al mismo tiempo una motivación de todo el grupo.

4.-7 Situaciones de aprendizaje, la competitividad

Una de las situaciones que se procuren en los procesos de aprendizaje es la competitividad. La enseñanza cuando es trabajada en situaciones individuales en el sentido de que el alumno trabaje con independencia y a su ritmo es una de las mejores formas, pero es muy difícil individualizar cada caso cuando estamos en multitud de alumnos. Cuando se trabaja en situaciones individuales no hay metas comunes sino las propias metas de cada alumno. En situaciones competitivas es todo lo contrario ya que entramos en objetivos que los demás alumnos también persiguen en los exámenes (o pruebas de todo tipo). A medida que los alumnos son comparados el número de recompensas depende el número de recompensas repartidos entre los demás estudiantes. El trabajo en equipo es muy bueno y obtiene beneficios en los resultados del estudiante, ya que obtenemos cualidades como son:

- la obligación
- la ayuda
- la comunicación
- la competitividad
- la cooperación
- Aunque el grupo de aprendizaje es un factor importante y en muchos casos muy bueno, muchas son las quejas que dicen que las instituciones prefieren una atención individualizada a los grupos numerosos, alegando que los contenidos no se respetan o que pueden encontrar diferentes contenidos que no son de la materia, etc.

4-8 Las estrategias de aprendizaje de manera global

De una manera muy amplia realmente ¿qué son las estrategias de aprendizaje? Son procedimientos que incluyen técnicas, operaciones y actividades que buscan el "aprender a aprender". Las estrategias de aprendizaje pueden clasificarse en tres grandes grupos: dominio del conocimiento al que se aplican, del tipo de aprendizaje que favorecen, de su finalidad, del tipo de técnicas particulares que conjuntan. Algunas de las estrategias de aprendizaje que el profesor puede ampliar tenemos:

- las estrategias pre instruccionales: son estrategias que preparan al estudiante en qué y cómo va a aprender, explicando las diferentes formas y el contenido.
- las estrategias co-instruccionales: apoya a los contenidos de la enseñanza, aporta informaciones como detección de la información principal, la conceptualización, limitación, etc.
- las estrategias pos interaccionales: se realizan después del contenido que se ha aprendido y permiten al alumno formar una visión general.
- Las estrategias de recuperación generan y mejoran la búsqueda de información que hemos almacenado
- Las estrategias previas a la lectura establecen los órdenes a seguir antes de comparecer ante un tema, motivando a leer a el alumno
- Las estrategias de la lectura pueden ser resúmenes, preguntas, etc.
- Las estrategias de evaluación son una tarea necesaria y es la que controla el proceso de reflexión sobre la enseñanza y debe ser parte de ella.

4.5.3. ¿Qué son técnicas de enseñanza.

.1 Definición de Técnica

Las técnicas de enseñanza son el entramado organizado por el docente a través de las cuales pretende cumplir su objetivo. Son mediaciones a final de cuentas. Como mediaciones, tienen detrás una gran carga simbólica relativa a la historia personal del docente: su propia formación social, sus valores familiares, su lenguaje y su formación académica; también forma al docente su propia experiencia de aprendizaje en el aula. Las técnicas de enseñanza, matizan la práctica docente ya que se encuentran en constante relación con las características personales y habilidades profesionales del docente, sin dejar de lado otros elementos como las características del grupo, las condiciones físicas del aula, el contenido a trabajar y el tiempo. Martínez, E. (2002)

Las técnicas de enseñanza, forman parte de la didáctica. En este estudio se conciben como el conjunto de actividades que el maestro estructura para que el alumno construya el conocimiento, lo transforme, lo problematice, y lo evalúe; además de participar junto con el alumno en la recuperación de su propio proceso. De este modo las técnicas didácticas ocupan un lugar medular en el proceso de enseñanza aprendizaje, son las actividades que el docente planea y realiza para facilitar la construcción del conocimiento.

Cuando se habla de educación una técnica de enseñanza es un tipo de acción concreta, planificada por el docente y llevada a cabo por el propio docente y/o sus estudiantes con la finalidad de alcanzar objetivos de aprendizaje.

Las técnicas de enseñanza son variadas, se pueden adaptar a cualquier disciplina o circunstancia de enseñanza-aprendizaje y pueden aplicarse de modo activo para propiciar la reflexión de los alumnos. Dentro de ellas se pueden mencionar:

1. Técnica expositiva, consiste en la exposición oral por parte del profesor del asunto de la clase, es la más usada en las escuelas. Para que sea activa en su aplicación se debe estimular la participación del alumno y el docente debe usar un tono de voz adecuado para captar la atención.

2. Técnica biográfica, se exponen los hechos o problemas a través del relato de las vidas de personajes que contribuyeron con sus descubrimientos y trabajo al conocimiento de la humanidad.

3. Técnica exegética, es una lectura comentada y pretende comunicar e interpretar y se puede aplicar en todas las áreas.

4. Técnica de efemérides, se basa en el estudio de acontecimientos o fechas significativas a lo largo del ciclo escolar. Las efemérides pueden ser aprovechadas en asambleas cívicas.

5. Técnica del interrogatorio, consiste en plantear preguntas a los alumnos con el fin de conocer las dificultades de los alumnos, conocimientos, conducta, manera de pensar, intereses y valores. Al aplicar esta técnica, las preguntas deben apoyarse en procesos de reflexión y dirigirse a la clase en general para que todos piensen en la posible respuesta y luego el profesor señalará quien debe responder. Cuando un alumno no sabe responder, el docente se dirigirá a otro. En el caso de que la falta de respuesta persista, debe preguntar a toda la clase quién quiere responder. El docente responderá cuando esté convencido de que la clase es incapaz de hacerlo.

6. Técnica de la argumentación, es una forma de interrogatorio destinado a comprobar lo que el alumno debería saber. Se encamina a diagnosticar conocimientos, por eso es un interrogatorio de verificación del aprendizaje. Esta técnica exige el conocimiento del contenido que será tratado y requiere la participación activa del alumno.

7. Técnica del diálogo, es otra forma de interrogatorio, cuyo fin es llevar a los alumnos a la reflexión valiéndose de razonamientos. El principio básico es que el docente propone alguna cuestión y debe encauzar al alumno para que encuentre soluciones.

8. Técnica de la discusión (debate), exige el máximo de participación de los alumnos en la elaboración de conceptos y la realización de la clase. Consiste en debatir un tema por parte de los alumnos bajo la dirección del profesor, para llegar a una

conclusión. Para la aplicación de esta técnica se debe ser un buen escucha y tener una actitud crítica y respetuosa con respecto a ideas opuestas de otro.

9. Técnica del seminario, encuentro didáctico donde se desarrolla un estudio profundo sobre un tema, donde los participantes interactúan con un especialista y todos elaboran la información en colaboración recíproca. Puede desarrollarse en el horario de clases o en horarios extraordinario.

10. Técnica del estudio de casos, recibe también el nombre de caso-conferencia, consiste en la presentación de un caso o problema para que la clase sugiera o presente soluciones según convenga.

11. Técnica de problemas, se manifiesta a través de dos modalidades, una se refiere al estudio de una cuestión desarrollada evolutivamente desde el pasado hasta el presente y la otra propone situaciones problemáticas que el alumno tiene que resolver.

12. Técnica de la demostración, procedimiento deductivo que se asocia a otra técnica de enseñanza. Su finalidad es confirmar explicaciones, ilustrar lo expuesto teóricamente, propiciar un esquema de acción correcto y seguro en la ejecución de una tarea.

13. Técnica de la experiencia, es un procedimiento activo que procura que el alumno reproduzca acciones, vivencias, comportamientos de manera eficiente y consciente. Una experiencia puede demostrar, ejercitar o investigar. Para la aplicación de esta técnica se deben dar instrucciones precisas.

14. Técnica de la investigación, conjunto de actividades intelectuales y experimentales que se abordan sistemáticamente con la intención de aumentar los conocimientos sobre un tema.

15. Técnica del descubrimiento, estimula el espíritu de investigación y trabajo, el alumno es llevado a descubrir por propio esfuerzo la información. Esta técnica se puede encaminar formulando preguntas o generando dudas en los alumnos de tal manera que investiguen y despejen sus dilemas.

16. Técnica del estudio dirigido, el docente elabora guías de estudio, se componen de introducción, objetivo, el tema, conexión con otras ramas de estudio y un plan de actividades que se deben realizar. Las instrucciones deben ser bien específicas y explicadas.

17. Técnica de laboratorio, consiste en una serie de preguntas en relación a un contenido, promueve destrezas organizativas, creativas, manipulativas y de comunicación, con el fin de aplicar todos los conocimientos a un caso o situación en particular.

18. Representación de roles, los estudiantes ejecutan un papel asignado en una actuación, con el fin de entender situaciones reales.

Estrategia de enseñanza - aprendizaje.

Todo maestro para mejorar su práctica pedagógica debe tener en cuenta y a la vez formularse las siguientes interrogantes:

¿Cuál es mi propósito?

¿Qué estrategia emplearé?

¿Logré lo que proponía?

La labor del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje comprende guiar, orientar, facilitar y mediar los aprendizajes significativos en sus alumnos enfatizando el aprender a aprender para que aprendan en forma autónoma independiente de las situaciones de enseñanza. De esta manera, el docente debe aportar estrategias diversas según las necesidades e intenciones deseadas que el permita atender los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de sus alumnos.

De acuerdo con Montero (1998), actuar estratégicamente ante una actividad de enseñanza aprendizaje supone ser capaz de tomar decisiones “conscientes” para regular las condiciones que delimiten la actividad de cuestión y así lograr el objetivo perseguido. En este sentido, enseñar estrategias implican enseñar al alumno a decidir conscientemente los actos que realiza, enseñarle a modificar conscientemente su actuación cuando se oriente hacia el objetivo buscado y enseñarle a evaluar conscientemente el proceso de aprendizaje cuando aprendemos y, sobre todo, cuando enseñamos nuestra materia y ello debe formularse en técnicas de control consciente que seremos capaces de ejercer sobre nuestros procesos cognitivos.

Estrategias de aprendizaje

4.5.4 Clasificación de las técnicas

Técnicas de Enseñanza:

- EL SIMPOSIO:

Consiste en reunir a un grupo de personas muy capacitadas sobre un tema determinado, especialistas o expertos los cuales exponen al auditorio sus ideas o conocimientos en forma sucesiva, integrando sí un panorama lo más complejo posible acerca de la cuestión que se trata.

Los expositores exponen individualmente y en forma sucesiva durante unos 15 ó 20 minutos; sus ideas pueden ser coincidentes o no serlo, lo importante es que cada uno de ellos ofrezca un aspecto particular del tema, de modo que al finalizar éste, quede desarrollado en forma relativamente integral y con la mayor profundidad posible puesto que los expositores "no defienden posiciones". Se utilizan cuando se desea obtener o

impartir información fehaciente y variada sobre un determinado tema o cuestión, vistos desde sus diferentes ángulos o aspectos.

- Mesa redonda

Consiste en que un equipo de expertos, que sostienen puntos de vista divergentes o contradictorios sobre un mismo tema, expone ante el grupo en forma sucesiva.

Se utiliza esta técnica cuando se desea dar a conocer a un auditorio los diversos puntos de vista de varios especialistas. Pueden ser de tres a seis integrantes, deben ser elegidos, pues, sabiendo que han de sostener posiciones divergentes u opuestas sobre el tema por tratarse; ya sea individualmente o por parejas o bandos. Además han de ser expertos o buenos conocedores de la materia, y hábiles para exponer y defender con argumentos sólidos su posición.

La confrontación de enfoques y puntos de vista permitirá al auditorio obtener una información variada y ecuaníme sobre el asunto que se trate, evitándose así los enfoques parciales, unilaterales o tendenciosos, posibles en toda conferencia unipersonal.

La mesa redonda tiene un director o coordinador. En cuanto a la duración, es conveniente que no se extienda más allá de los 50 minutos, para permitir luego las preguntas que desea formular el auditorio durante el lapso que se considere prudencial.

- EL PANEL:

Está compuesto por un equipo de expertos que discuten un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo. Esta conversación es básicamente informal, pero con todo, debe seguir un desarrollo coherente, razonado, objetivo, sin derivar en disquisiciones ajenas, o alejadas del tema, ni en apreciaciones demasiado personales.

Los integrantes del panel son de 4 a 6 personas, los cuales tratan de desarrollar a través de la conversación todos los aspectos posibles del tema, para que el auditorio obtenga así una visión relativamente completa acerca del mismo.

Un coordinador o moderador cumple la función de presentar a los miembros del Panel ante el auditorio, ordenar la conversación, intercalar algunas preguntas aclaratorias, controlar el tiempo, etc.

Una vez finalizado el Panel (cuya duración puede ser de alrededor de una hora) según los casos, la conversación o debate de tema puede pasar al auditorio, sin que sea requisito la presencia de los miembros del Panel. Montero, (1998)

El coordinador puede seguir conduciendo esta segunda parte de la actividad grupal, que se habrá convertido entonces en un "Foro". La informalidad, la espontaneidad y el dinamismo son característicos de esta técnica de grupo, rasgos por cierto bien aceptados generalmente por todos los auditorios.

- **LA ENTREVISTA COLECTIVA:**

Consiste en que un equipo de estudiantes elegidos por el grupo, interroga a un experto ante el auditorio sobre un tema de interés previamente establecido. Su finalidad es obtener información, conocimientos, opiniones, relatos de experiencias, aspectos relevantes, etc. Además, el hecho de ser varios los interrogadores produce mayor interés en el auditorio por la variedad de intervenciones, enfoques, modalidades o puntos de vista.

La comisión interrogadora representa un nexo entre el grupo que la designa y el experto, y al ser varios los que preguntan, pueden interpretar mejor los intereses, quizás heterogéneos, de todos los miembros.

TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN Y ANIMACIÓN

El objetivo de las técnicas de presentación y animación, aplicadas a la educación, es desarrollar la participación al máximo y crear un ambiente fraterno y de confianza.

Deben utilizarse en jornadas de capacitación al inicio, para permitir la integración de los participantes; y después de momentos intensos y de cansancio, para integrar y relajar a los estudiantes.

Se debe considerar que el abuso de estas técnicas puede afectar la seriedad de la jornada de capacitación, por lo que el coordinador debe tener siempre presente el objetivo para el cual utiliza estas técnicas.

Entre las técnicas de presentación podemos mencionar:

- PRESENTACIÓN POR PAREJA
- EL AMIGO SECRETO
- BAILE DE PRESENTACIÓN
- LOS NOMBRES ESCRITOS

- **TÉCNICAS GRUPALES:**

Una técnica no es por sí misma ni buena ni mala, pero puede ser aplicada eficazmente, indiferentemente o desastrosamente.

Aplicar técnicas grupales en el aula mejora la interacción y productividad de los integrantes. La interacción de los miembros del grupo produce una fuerte energía y capacidad de apropiación de conocimientos y de resolución de dificultades, que supera el alcance que podría lograr un estudiante por sí solo.

Las técnicas de grupo son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad del grupo, basándose en la teoría de la dinámica grupal. La dinámica grupal atraviesa tres momentos básicos:

1. Período de inicio.

Se pueden implementar técnicas de presentación y técnicas de división grupal para la conformación de pequeños grupos de trabajo.

Ejemplo de técnicas de presentación:

- Presentación por pareja
- Baile de presentación
- Los refranes (de presentación y/o de animación)
- Los nombres escritos

2. Período de Desarrollo:

En este período se pueden desarrollar técnicas que favorezcan la comunicación entre los integrantes del grupo, técnicas para la resolución de conflictos, técnicas para estimular la participación grupal y técnicas para el procesamiento de la información que se ha de aprender.

Ejemplo de técnicas de comunicación:

- Primeros auxilios trasapelados
- La pantomima
- El vendedor de objetos imaginarios
- El rumor
- Mensaje gestual

Ejemplo de técnicas de resolución de conflictos:

- Código escolar
- En el lugar del otro
- Un accidente en la luna

- Los derechos de todos

Ejemplo de técnicas de participación grupal:

- La reconstrucción del mundo
- Rompecabezas

Ejemplo de técnicas para el procesamiento de la información:

- Títeres
- El cuadro mural
- Producción cooperativa
- Lectura eficiente
- La fotonovela
- Historieta

3. Período de Cierre:

Aquí se pueden realizar técnicas que permitan evaluar tanto la dinámica grupal como los aprendizajes alcanzados.

Ejemplo de técnicas de evaluación:

- Exploradores de la imagen
- Lotería
- Las preguntas relativas

BENEFICIOS DE LAS TÉCNICAS DE APRENDIZAJE- APRENDIZAJE

Con métodos activos adecuados de participación, las diversas técnicas de dinámica de grupo cuando se aplican convenientemente, generan casi de inmediato resultados positivos, como ser:

- a) un estudio reflexivo y más formativo;
- b) valora los procedimientos del alumno destacando el rendimiento y participación funcional, capaces de explotar todas las virtudes del estudiante que éste guarda dentro de sí.
- c) posibilidad de mayor comunicación, permitiendo la transmisión solidaria de los conocimientos individualmente adquiridos
- d) presenta el problema de la orientación profesional, permitiendo liberar al estudiante y entenderse a si mismo y a su país, comprendiendo cómo podrá realizarse y contribuir para un mayor desarrollo de la sociedad en la que se encuentra inserto;

e) estimula el desarrollo de la personalidad: contribuyendo a la formación de personalidades autónomas e integradas a una misma búsqueda, él dejaría de ser un número y nombre en la lista de la clase pasando a ser un estudiante que observamos trabajar, investigar, discutir y razonar.

BENEFICIOS DE LAS TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

El Aprendizaje Orientado a Proyectos tiene relación con otras técnicas de enseñanza-aprendizaje, como el estudio de casos, el debate, el aprendizaje basado en problemas, etc.

Además de los conocimientos propios de cada materia o disciplina, los alumnos desarrollan habilidades y actitudes, tales como:

- Solución de problemas.
- Entendimiento del rol en sus comunidades.
- Responsabilidad.
- Debatir ideas.
- Diseñar planes y/o experimentos.
- Recolectar y analizar datos.
- Comunicar sus ideas y descubrimientos a otros.
- Manejo de muchas fuentes de información y disciplinas.
- Manejar los recursos disponibles, como el tiempo y los materiales.
- Trabajo colaborativo.
- Aprender ideas y habilidades complejas en escenarios realistas.
- Construir su propio conocimiento, de manera que sea más fácil para los participantes transferir y retener información.
- Habilidades personales (por ejemplo: establecer metas, organizar tareas, administrar el tiempo).

6 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

La persona encargada de brindar, este semanario será aquella persona que posea formación de tercer o cuarto nivel en Ciencias de la Educación o Pedagogía, HABER SIDO DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA (PRIMARIA) O SECUNDARIA AL MENOS 5 AÑOS (REQUISITO INDISPENSABLE), ser profesor universitario con excelente evaluación de sus competencias docentes, medidas por las evaluaciones formales de estudiantes e institución, reconocido por la calidad de la planificación de los cursos que imparte en la Universidad y por su capacidad de impartir clases que aseguren entre sus estudiantes **discusión y aplicación** permanente de lo aprendido.

5.1 Metodología

Debido al carácter teórico-práctico de este curso de formación se utilizarán primordialmente los siguientes dos métodos: Por un lado, *el método expositivo* en el que el formador procederá a presentar el tema lógicamente estructurado con el fin de asegurarse de que los asistentes entiendan el enfoque y las implicaciones del mismo. Por otro lado, habrá espacios para los *talleres pedagógicos* que privilegian el trabajo práctico en el terreno y complementa cabalmente los aspectos teóricos.

La formación pedagógica, deberá ser transversal, para todos los docentes de la institución "Cardenal de la Torre". Por medio de esta se garantizará la calidad de la enseñanza así como la actualización en el uso de las metodologías docentes existentes.

5.2 Evaluación.

La evaluación consta de dos componentes. Una prueba objetiva en la que se notará la comprensión de los aspectos teóricos del curso y una evaluación de ensayo en la que se valorará la aplicación práctica de las metodologías adquiridas. Para tal efecto el formador analizará los proyectos institucionales de tutorías personalizadas presentados por los diferentes grupos que trabajaran juntos durante los talleres. Luego de haber examinado los proyectos, la última reunión consistirá de una retroalimentación a cada grupo con el fin de realizar los ajustes necesarios.

5.3 Duración del curso.

Debido a que en la investigación, los encuestados manifestaron que les gustaría recibir la capacitación los fines de semana, el curso tendrá una duración de ocho semanas y las reuniones presenciales serán los días sábados en el horario de 8h00 a 17h00. Se contabilizan un total de 64 horas. A continuación se detallan las actividades y el tiempo requerido.

5.4 Cronograma de actividades a desarrollarse.

ACTIVIDADES

Unidad 1 ¿Que son las técnicas de aprendizaje?		Prioridad: Presencial
MODALIDAD	Presencial	
FECHA – DURACION: Primera semana 8 HORAS		
<p>1.- Presentación del expositor por parte de las autoridades.</p> <p>2.- Inducción de los señores docentes. Esta actividad se hará por medio de juegos, donde los señores docentes irán diciendo su nombre y repitiendo el nombre de su compañero con la finalidad de que el señor expositor, pueda memorizar los nombres y socializar con todos los docentes.</p> <p>3.- Dinámica grupal, el expositor realizará una dinámica de grupo, con el objetivo de ir conociendo mejor a los docentes.</p> <p>4.- Presentación del tema por parte del expositor.</p> <p>El expositor hará preguntas acerca del tema expuesto a los docentes, para esto incluirá una cuestionario previamente elaborado donde habrá las siguientes preguntas por ejemplo:</p> <p>¿Sabe que son las técnicas de aprendizaje?</p> <p>¿Ha utilizado las mismas?</p> <p>¿Cree que las técnicas de aprendizaje son útiles en su clase?</p> <p>¿Ha escuchado hablar de las técnicas de aprendizaje?, etc.</p> <p>5.- El expositor pedirá que se formen grupos de tres o cuatro personas, con la intención de buscar diferentes definiciones de técnicas. Las mismas serán expuestas en clase.</p> <p>6.- El expositor presentará un video, con la finalidad de evidenciar, el uso de las técnicas en clase.</p> <p>7.-El expositor pedirá al grupo elaborar conclusiones en forma individual o en grupos pequeños, sobre el video presentado</p> <p>8.- Los señores docentes formaran grupos de 4 personas, con la finalidad de debatir la importancia de las técnicas de aprendizaje en el aula.</p> <p>9.- Cada grupo explicará las técnicas que los docentes usan en el aula.</p>		

10.- Evaluación objetiva.	
Número de participantes	18

Unidad 2 Tipos de aprendizajes	Prioridad: Presencial
MODALIDAD	Presencial
FECHA – DURACION: Segunda semana 8 HORAS	

Objetivo: Reconocer e identificar los tipos de aprendizajes, para lograr en los estudiantes un entendimiento significativo.

1.- Dinámica: El expositor pedirá a los docentes realizar una lluvia de ideas acerca de los tipos de aprendizajes.

2.-El expositor pedirá que se formen grupos, y procederá a entregar un folleto acerca de los tipos de aprendizaje, el cual será leído por los docentes.

3.- El expositor pedirá a los docentes que se analice y profundice el folleto y que hagan un resumen grupal acerca de los tipos de aprendizaje.

4.- Los docentes con sus apuntes acerca del tema expuesto, y con las referencias anteriores, deberán exponer el tema en cuestión

5.- El expositor será el encargado de responder a las diferentes inquietudes que se presenten durante la exposición del tema por parte de los docentes.

Por ejemplo: ¿Qué técnica de aprendizaje es la mejor?

¿Puedo usar varias técnicas de aprendizaje en hora de clases?

¿Qué tan importante es la utilización del tipo de aprendizajes?

6.- El expositor elaborara un listado tipos de aprendizaje y los pondrá a consideración del grupo, y estos a su vez tendrán que buscar en la web la información solicitada. Esta actividad será individual, ya que cada docente deberá identificarse con los tipos de aprendizaje que existe.

7.-Los docentes preparan una clase demostrativa utilizando los tipos de aprendizaje, que investigaron.

8.- Se formará dos grupos para realizar un debate, con la intención de clarificar que tipos de aprendizaje son los más adecuados en el aula.

9.-Creación de plataformas virtuales utilizando diferente tipos de aprendizaje.

10.- Evaluación objetiva	
NUMERO DE PARTICIPANTES	18

Unidad 3 Características del aprendizaje	Prioridad: Presencial
MODALIDAD	Presencial
FECHA – DURACION: Tercera semana 8 HORAS	
<p>1.- Dinámica por grupos organizada por el expositor, Sentados en círculo grande. El expositor se pone al comienzo del círculo y dice: Me llamo (nombre y apellidos) y se hacer (un gesto de expresión corporal). No vale repetir ningún gesto de los anteriores. Cada uno debe inventarse uno distinto.</p> <p>2.- Presentación del tema características del aprendizaje, esta presentación será por parte del expositor; por medio de video conferencia. Los docentes tomarán apuntes acerca de la conferencia.</p> <p>3.- Mesa redonda, se formarán grupos de tres para discutir acerca de la conferencia ofertada por el expositor. La confrontación de enfoques y puntos de vista permitirá a los docentes obtener una información variada y ecuánime sobre el tema en cuestión.</p> <p>4.- Los docentes procederán a dar lectura de un folleto entregado por el expositor, con la finalidad de que los docentes den lectura al mismo y subrayen palabras claves y saquen sus propias conclusiones.</p> <p>5.- Respondan, individualmente, las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Conozco qué son las características de aprendizaje me puedan ayudar para mejorar las mismas en el proceso enseñanza - aprendizaje? ¿Puedo manejar fácilmente utilizar estas técnicas? ¿Por qué? ¿Qué entendemos por características del aprendizaje? ¿De qué manera estas características contribuyen en el 	

desarrollo de aprendizaje de los estudiantes? Reflexione y anote sus ideas	
1. Identifique las características y comparta sus respuestas con los miembros de otros grupos.	
6.- En grupos de cuatro buscarán otras características de aprendizajes en el internet.	
7.- Exposición de los grupos del tema en cuestión.	
8.- Evaluación objetiva	
NUMERO DE PARTICIPANTES	18
Unidad 4 Estrategias de aprendizaje	Prioridad: Presencial
MODALIDAD	Presencial
FECHA – DURACION: Cuarta semana 8 HORAS	
<p>1.- Dinámica por grupos organizada por el expositor. Tarjetas rectangulares pequeñas o cartulinas del mismo tamaño. En ellas se escriben fragmentos de una canción, frase o refrán, de manera que en cada tarjeta quede una parte. Colocadas las tarjetas en una bolsa, se solicita a cada participante que extraiga una y busque a su complemento. Entablan una conversación y luego se presentan en plenario.</p> <p>2.- Presentación del tema acerca estrategias de aprendizaje y su importancia.</p> <p>3.- El expositor pedirá que busquen en internet, la definición de estrategia de aprendizaje. Esta actividad será individual. Y luego será leída por los docentes.</p> <p>4.- Con las definiciones dadas por los docentes procederán a compartir sus definiciones y a tomar nota de los mismos.</p> <p>5.- El expositor aplicara una encuesta y pedirá responder las siguientes preguntas a los señores docentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo es la enseñanza que usted brinda a los estudiantes en el aula? Describa, cómo según usted, es la enseñanza positiva entre los estudiantes ¿Durante su niñez y adolescencia, como fue los procesos de enseñanza 	

– aprendizaje?

d. ¿Cómo le hubiera gustado que le impartieran las clases? ¿Por qué?

e. ¿En su experiencia, que le ayudaría a mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje?

6.- Luego de responder las preguntas, el expositor pedirá que compartan sus ideas y las comparen, y luego pedirá una clase demostrativa, de cómo fueron sus clases. ¿Qué estrategia de enseñanza utilizaban aquellos docentes?

7.- En grupos, harán lectura de distintos folletos acerca de los tipos de estrategia y luego,

8.- Formaran grupos de cuatro y cada grupo presentará una actividad usando los distintos tipo de estrategias.

9.-El expositor expondrá por medio de un video las estrategias de aprendizaje.

Y pedirá a los docentes hacer pregunta acerca del tema en cuestión.

10.-Individualmente buscarán información acerca de las estrategias de aprendizaje y harán la exposición del tema.

11.- Mesa redonda acerca de las dificultades encontradas al momento de aplicar las estrategias de aprendizaje en el aula.

12- Evaluación objetiva

NUMERO DE PARTICIPANTES	18

Unidad 5 ¿Qué son técnicas de enseñanza	Prioridad: Presencial
MODALIDAD	Presencial
FECHA – DURACION: Quinta semana 8 HORAS	
<p>1.- Dinámica por grupos organizada por el expositor.</p> <p>Para una mayor integración grupal será provechoso el que cada miembro del grupo procure conocer y hacer resaltar las cualidades de sus compañeros.</p> <p>En una hoja cada uno escribe el nombre de una de las personas del grupo</p>	

(pueden ponerse en una bolsa e irlos sacando de a uno). Al lado del nombre escribe una cualidad bien característica de esa persona. Se van colocando en la pared estas hojas y por turno van pasando de modo que cada persona debe añadir alguna cualidad a la escrita en cada uno, o si le encuentra la misma, subrayarla.

El coordinador inicia el plenario resaltando si somos propensos a ver el “lado bueno” de los demás o no de los demás.

.2- Presentación del tema por parte del expositor, por medio de video.

3.- El expositor hará preguntas acerca del tema expuesto a los docentes, para esto incluirá un cuestionario previamente elaborado donde habrá las siguientes preguntas por ejemplo:

¿Sabe que son las técnicas de enseñanza?

¿Ha utilizado las mismas?

¿Cree que las técnicas de enseñanza son útiles en su clase?

¿Ha escuchado hablar de las técnicas de enseñanza?, etc.

¿Por qué nos resulta difícil utilizar en clases las técnicas de enseñanza?

¿Cree que estas técnicas de enseñanza ayudan al estudiante, en el proceso de aprendizaje?

¿Cómo mejorar las técnicas de enseñanza?

4.- Las respuestas serán compartidas con los docentes, y se hará un resumen del tema en cuestión.

5.- El expositor pedirá que se formen grupos de tres o cuatro personas, con la intención de compartir las diferentes técnicas de enseñanza, que utilizan en clase. Las mismas que serán aplicadas con una clase demostrativa que los docentes realizarán.

6.- El expositor presentará un video, con la finalidad de evidenciar, el uso de las técnicas en clase.

7.-El expositor pedirá al grupo elaborar conclusiones en forma individual o en grupos pequeños, sobre el video presentado

8.- Los señores docentes formaran grupos de 4 personas, con la finalidad de debatir la importancia de las técnicas de enseñanza en el aula.

9.- Cada grupo explicará la importancia del uso de las técnicas de enseñanza y como influyen en el estudiante.

10.- El expositor dará ejemplos de cómo realizar técnicas de enseñanza, las cuales son aplicable dentro y fuera del aula.	
11.- Evaluación objetiva	
Número de participantes	18

Unidad 6 Técnicas de enseñanza	Prioridad: Presencial
MODALIDAD	Presencial
FECHA – DURACION: Sexta semana 8 HORAS	
<p>1.- Dinámica presentada por el expositor. Cada uno de los participantes debe elegir un personaje de la vida cotidiana y presentarse con su nombre desde ese personaje (dramatizarlo desde la voz, el discurso, la actividad, etc.) para poder trabajar en grupo.</p> <p>2.- Presentación del tema en cuestión por el expositor, utilizando un video.</p> <p>3.- Los docentes tomaran notas acerca del video expuesto; para luego sacar conclusiones.</p> <p>4.- Se formarán grupos de cuatro y cada grupo expondrá las técnicas de enseñanza que usan en el aula.</p> <p>5.- El expositor expondrá diferentes técnicas de enseñanza, que se pueden usar en clase, los docentes tomarán nota acerca del tema en cuestión.</p> <p>6.- El expositor aplicara una encuesta y pedirá responder las siguientes preguntas a los señores docentes:</p> <p>a.- ¿Qué es para usted las técnicas de enseñanza?</p> <p>a.- ¿Usted cree importante usar las técnicas de enseñanza en clase?</p> <p>c.- ¿Identifica claramente las técnicas de enseñanza?</p> <p>d.-¿Cree que el estudiante aprende mejor con estas técnicas de enseñanza?</p> <p>e.- ¿Cómo es mi trabajo como docente?</p> <p>7.- Plenaria: en grupos ¿Que tipos de técnicas conozco y como las aplico?</p> <p>8.- Luego de responsar las preguntas, el expositor pedirá que compartan sus</p>	

<p>ideas y las comparen, y luego pedirá una clase demostrativa, utilizando las técnicas que conozcan.</p> <p>9.- Plenaria: ¿Qué técnicas de enseñanza son las más apropiadas para mis estudiantes?</p> <p>10.- En grupos, harán lectura de distintos folletos acerca de los tipos de enseñanza y luego,</p> <p>11.- Formaran grupos de cuatro y cada grupo presentará una actividad usando los distintos tipo de estrategias.</p> <p>12.-El expositor expondrá por medio de un video las técnicas de enseñanza. Y pedirá a los docentes hacer preguntas acerca del tema en cuestión.</p> <p>13.-Individualmente buscarán información acerca de las técnicas de aprendizaje y harán la exposición del tema.</p> <p>14.- Mesa redonda acerca de las dificultades encontradas al momento de aplicar las técnicas de enseñanza en el aula.</p> <p>15- Evaluación objetiva</p>	
NUMERO DE PARTICIPANTES	18

Unidad 7 Clasificación de las técnicas	Prioridad: Presencial
MODALIDAD	Presencial
FECHA – DURACION: Séptima Semana 8 HORAS	
<p>1.- Dinámica presentada por el expositor.</p> <p>2.- Presentación del tema en cuestión por el expositor.</p> <p>3.- Los docentes tomaran nota acerca de la clasificación de las técnicas.</p> <p>4.- Individualmente buscaran en el internet más información acerca de la</p>	

clasificación de las técnicas.

5.- Mesa redonda: acerca de las diferentes técnicas que como docentes utilizan en clase.

6.- Lectura en grupos de la clasificación de las técnicas.

7.- El expositor dará a cada grupo un tema, y los docentes tendrá que exponer el mismo, utilizando las diferentes técnicas que han aprendido.

8.- Se harán preguntas entre los grupos acerca de las diferentes técnicas expuestas, por parte de los docentes.

9.- Los docentes en grupos de tres, harán preguntas acerca de las diferentes técnicas usadas en clase.

10.- Una vez contestadas las preguntas, los docentes compartirán sus ideas, opiniones acerca del tema en cuestión.

11.- Evaluación objetiva.

NUMERO DE PARTICIPANTES	18

Unidad 8 Beneficio de la Técnicas de enseñanza- aprendizaje		Prioridad: Presencial
MODALIDAD	Presencial	
FECHA – DURACION: Octava semana 8 HORAS		
1.- Dinámica por parte del expositor		

2. Tema expuesto por el expositor
- 3.- El expositor entregará un cuestionario, acerca del tema en cuestión en el cual los docentes tendrán que responder a la misma.
 - a.- ¿Usted cree que el uso de la técnicas en el aula es beneficio en el proceso enseñanza aprendizaje.
 - b.-¿De qué manera considera que es beneficioso el uso de las técnicas en clase.
 - c.-¿Recomendaría usar estas técnicas a sus compañeros.
 - d.- Cree que el uso de estas técnicas es fundamental para el proceso aprendizaje.
- 4.- En grupos se expondrá sus puntos de vista, acerca de las preguntas expuestas.
- 5.- Trabajo individual. Cada docente buscará en el internet las ventajas de usar las técnicas en el aula.
- 6.-Mesa redonda acerca del tema en cuestión.
- 7.-En grupos se expondrá los beneficios de las técnicas de enseñanza-aprendizaje
- 8.- Evaluación objetiva.
- 9.-Clausura del seminario
- 10.- Palabras de agradecimiento, por parte de las autoridades a los docentes, y expositor por su colaboración, para este seminario.
11. Entrega de diplomas.

NUMERO DE PARTICIPANTES	18

5.6 Costos de curso

Cabe indicar que los docentes afirmaron que por un lado, uno de los obstáculos principales que encontraron para no formarse es el factor económico, pero pese a eso un buen número de docentes se autofinanciaba los cursos. Por esa razón el costo del curso será módico y deberá ser financiado por cada uno de los participantes ya que debido a que las autoridades, no cuenta con fondos propios para el rubro de formación continua

Se designa por lo tanto el valor total de \$40 por participante. Con dicha cantidad se cubren rubros de materiales, 64 horas de formación, y la certificación respectiva.

6. Certificación

Debido a que el presente curso encaja en un proyecto educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja la certificación será emitida por esta institución.

Para aprobar el curso el participante debe haber asistido a un 80% de la formación y obtener una nota de al menos 75% en las evaluaciones y en el desarrollo de los trabajos, talleres y mesas redondas; realizadas durante el presente curso.

6.11 REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Alvarez, R. (2004) Las tutorías otra forma de enseñar en la universidad. Universidad Salamanca.

Beltrán, J. (1993). Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje Madrid

Chiavenato, I. ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. McGraw-Hill, 5ta. Edición Santafé de Bogotá 1999).

Capacitación Docente Universitaria en el Uso de las Tecnologías de la Información. Fundación Universitaria Iberoamericana.

Esteban, F. y Buxarrias, M. R. (2004): El aprendizaje ético y la formación universitaria. Revista Interuniversitaria · Teoría del aprendizaje Vol. 16 pp. 91 -108.

Esteve, J (2013) La tercera Revolución Educativa. El Comercio.

Enríquez, P (2001) Formación Inicial

Fermoso, P. (1993) Las relaciones familiares como factor de educación en Pedagogía Familiar, edit., Narcea, Madrid, Ibarra, L. (2002) Educar en la escuela.

González, M.V. (2004) La investigación como eje transversal de la formación post-graduada del docente universitario.

González, M Y Rapaso, M. (2008) Necesidades del profesorado universitario en el contexto de la convergencia europea. Revista de Investigación educativa Vol. 26. Pp.285-306.

Gonzales, T. (1984) Capacidades y estilos de aprendizaje. Rev. Perfiles Caracas (Venezuela): Ed. Universidad Simón Bolívar. Pp.53-67.

-1990 Valoraciones de necesidades de profesores universitarios y estrategias de cambio". Revista de Orientación Educativa y Vocacional, Vol. V. No. 7 Madrid ED: Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional (AEOEP) pp. 55.66.

Garin, (1996) Necesidades formativas.

Hernández, E. (2003). El desarrollo de la función tutorial en la enseñanza universitaria.

Imberón, F. (1994) La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Barcelona. Ed. Gral.

Potter, M. (1997) Gestión Educativa

Lázaro, A. (1997) Formación Profesional

Lerner, D (2004) Características de un buen docente

Marcelo, C. (2001) La Función docente: nuevas demandas en tiempos de cambio. La función docente pp.921. Madrid.

Montero, L (1987). Necesidades de formación docente. Argentina Homo Sapiens Ediciones.

Montero, (1998) Estrategia de enseñanza- aprendizaje.

Miratía, O. (2005a). La formación del docente en la era de las Tics. *Revista INFOBIT 8*, (2), 16-17. Recuperada el 5 de julio de 2005.

Perez, (2000) Modelos de análisis de necesidades.

Rodríguez, JM. (2001). Bases y estrategias de formación permanente del profesorado.

Rojas, S. (1997). Formación Inicial

Riveros, L.C. (2010) Necesidades formativas.

Ruiz, (1999) Modelos pedagógicos

Shulmam, (2005) Necesidades formativas.

Rumbo, J. (2000). Formación docente del profesorado.

Sánchez, M. (1994). La supervisión clínica como estrategia de formación de profesores mentores: una aplicación práctica. *Innovación Educativa*. 3, 79-103. Tórculo Ediciones.

Sánchez, J. A. (2001). El desarrollo profesional del docente universitario. *Revista Universidades (22) UDUAL Méjico- Julio- Diciembre*.

Tejedor, J. (1990). Perspectiva metodológica de diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 8 15- 37.

Witkim, A. (1996). Evaluación de necesidades formativas

Veciana, J. (2013) Tipos de liderazgo y liderazgo en clases y en la instituciones educativas.

Referencias bibliográficas de la Web

Benito, E. (1996). *Nuevas necesidades en la formación del profesorado*. Revista electrónica interuniversitaria de formación de profesorado recuperado de:

<http://www.uclm.es/varios/revistas/docenciaeinvestigacion/numero1/ricardofdez.asp>

Cervantes.(2003).es/ensenanza/biblioteca_ele/plan_curricular/niveles/13_procedimientos_aprendizaje_introduccion.htm

<http://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/pregrado/desarrollo-y-perfeccionamiento-docente/oferta-de-cursos/46399/estrategias-de-aprendizaje-y-evaluacion>

<http://www.utel.edu.mx/oferta-educativa/educacion-continua/cursos/gerenciales/curso-estrategias-ensenanza>

<http://www.utel.edu.mx/oferta-educativa/educacion-continua/cursos/gerenciales/curso-estrategias-ensenanza>

<http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/eleccionestrategias.htm>

<http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/index.htm>

2003. <http://www.funiber.org/proyectos/cooperacion/capacitacion-docente-universitaria-en-el-uso-de-las-tecnologias-de-la-informacion-bolivia-2003>

Martínez, E. (2002). *La integración didáctica en las nuevas tecnologías*. Recuperado de <http://www.uhu.es/cine.educacion/cineyeducacion/salanova.htm>

Márquez, P.. (2012). *Principios de la Enseñanza y aprendizaje*. Grupo DIM.

Recuperado de <http://www.slideshare.net/peremarques/las-tabletas-digitales-en-las-aulas>

Ministerio de Educación y Cultura Ecuador (2013) <http://www.educacion.gob.ec/>

NEXOS

Anexo 5: FICHA DE REGISTRO DE TESIS SENESCYT



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO: TODO EL TÍTULO EN MINÚSCULAS UNICAMENTE NOMBRES PROPIOS CON MAYÚSCULA AL INICIO		
AUTOR/ ES: APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	REVISORES: APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	
INSTITUCIÓN: Universidad Técnica Particular de Loja	FACULTAD: No aplica	
CARRERA: TITULACIÓN DEL EGRESADO		
FECHA DE PUBLICACIÓN: DATO QUE PONE LA SECRETARIA	Nº DE PAGS: Total de pag. De numeración arábica no se toma en cuenta los romanos	
AREAS TEMATICAS: LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN QUE SE ALINIE A SU TESIS.		
PALABRAS CLAVE: PALABRAS CORTAS QUE DESCRIBAN EL TRABAJO.		
RESUMEN: EN 180 PALABRAS DEBEN COLOCAR EL RESUMEN DEL TRABAJO DE TESIS, AQUÍ TIENEN QUE PONER ALGO CONCRETO, ESPECÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN, SIN DETALLAR LO QUE HA REALIZADO EN CADA CAPÍTULO, SINO EL APORTE FINAL DEL TRABAJO DE TESIS.		
Nº DE REGISTRO (en base de datos): COLOCA BIBLIOTECA	Nº DE CLASIFICACION: COLOCA BIBLIOTECA	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web): COLOCA BIBLIOTECA LUEGO DE INGRESAR LA TESIS AL DSPACE		
ADJUNTO PDF:	SI	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: del o los graduantes	E-mail: dirección de correo de graduantes
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Dr. Santiago Acosta	
	Teléfono: 2570275	
	E-mail: gkrios@utpl.edu.ec	

Anexo 6: ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
Portada	i
Certificación del director	ii
Autoría	iii
Cesión de derechos	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de cuadros y figuras	ix
Resumen	x
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	4
2.1 Necesidades de formación	
2.1.1 Concepto	5
2.1.2 Tipos de necesidades formativas	
2.1.3 Evaluación de necesidades formativas	6
2.1.4 Necesidades formativas del docente	
2.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	.
2.2 Análisis de las necesidades de formación	
2.2.1 Análisis organizacional	.
2.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	
2.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	
2.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	
2.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	
2.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	
2.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	

ANEXO 8: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

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



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

Anexo 9: CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____									
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____			
1.3. Tipo de institución:									
	Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4	
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:									
					Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico		6
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:									
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	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: _____								
	Bachilleratos Técnicos Industriales:								
	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____						19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios								
	t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
	x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
	bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría				30
	ee. Otra, especifique cuál: _____								
	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: _____									
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:									
	SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____				NO	2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1			Femenino	2
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4
2.2. Edad (en años cumplidos):		_____					
			5			Divorciado	5

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:
más le atraen)

(señale las alternativas que

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
alternativa)

(Puede señalar más de una

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

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

- ✓ _____

 ✓ _____

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

(señale de 1 a 3

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:
alternativas)

(señale una o más

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
alternativa)

(señale una

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
----	---	----	---

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:
(*más le atraen*)

(*señale las alternativas que*

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(*alternativa*)

(*Puede señalar más de una*

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

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

✓ _____

✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
(*alternativas*)

(*señale de 1 a 3*

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:
(*alternativas*)

(*señale una o más*

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
(*alternativa*)

(*señale una*

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					

28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					