



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL**

**ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO**

**EDUCACIONAL**

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito periodo 2012 – 2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA:** Prado Astudillo, Teresita de Jesús.

**DIRECTORA:** Rodríguez Jiménez, Mónica Grimanesa, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Rodríguez Jiménez, Mónica Grimanesa.

### DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova realizado por Prado Astudillo Teresita de Jesús, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, febrero de 2014

f) *Mónica Rodríguez*

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Prado Astudillo Teresita de Jesús declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Mónica Grimanesa Rodríguez Jiménez, Mg. directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Prado Astudillo Teresita de Jesús

Cédula 1706510607

## **DEDICATORIA**

**A MI ESPOSO:** MARCO POLO, amigo y compañero de toda la vida, con su cariño, amor y comprensión, estuvo presto para conminarme a emprender nuevos retos en mi vida profesional.

**A MIS HIJOS:** DANILO, ELIANA y BLANQUITA, quienes son el soporte de mi vida, ánimo, motivación y estímulo para seguir adelante en la consecución de nuevas metas profesionales.

**A MIS PADRES:** Conscientes de su responsabilidad, y amor sacrificaron parte de su vida, para dejarme la mejor herencia que es la educación y la culminación de mi carrera, en especial a mi

**Lic. TERESITA DE JESÚS PRADO ASTUDILLO.**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más sentido y sincero agradecimiento a la altívísima Universidad Técnica Particular de Loja, testiga de la formación académica de hombres y mujeres ilustres que forjaron el engrandecimiento de nuestra Patria.

A los profesores de la U.T.P.L. modalidad abierta y a distancia, que con su guía y profesionalismo contribuyeron a la formación académica, por lo que presento mi reconocimiento, para el feliz término de mi carrera universitaria.

Al Personal directivo y docente del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova sección nocturna quienes me colaboraron en forma decidida y responsable para sacar adelante el proyecto de investigación.

Además, dejo constancia de mi más profundo agradecimiento, a la MSc. Mónica Rodríguez, directora del trabajo de fin de maestría, denominada: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, a las compañeras del posgrado y todas y cada una de las personas que, de una u otra manera, me han permitido el estudio, análisis y elaboración del presente trabajo de fin de maestría.

**Lic. TERESITA DE JESÚS PRADO ASTUDILLO.**

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  | Pág.     |
|--|----------|
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR  | ii       |
| AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS   | iii      |
| DEDICATORIA  | iv       |
| AGRADECIMIENTO   | v        |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS   | vi       |
| RESUMEN  | 1        |
| ABSTRACT   | 2        |
| INTRODUCCIÓN   | 3        |
| <b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>   | <b>5</b> |
| 1.1 Necesidades de formación   | 6        |
| 1.1.1 Concepto   | 6        |
| 1.1.2 Tipos de necesidades formativas  | 6        |
| 1.1.3 Evaluación de necesidades formativas   | 8        |
| 1.1.4 Necesidades formativas del docente   | 9        |
| 1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman,<br>de D'Hainaut, de Cox y deductivo) | 11       |
| 1.2 Análisis de las necesidades de formación   | 14       |
| 1.2.1 Análisis organizacional  | 14       |
| 1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección   | 15       |
| 1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo  | 17       |
| 1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad<br>educativa.                                  | 19       |
| 1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)  | 21       |
| 1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas<br>de organización, regulación)               | 22       |
| 1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI -<br>Plan decenal) Bachillerato LOEI                | 24       |
| 1.2.2 Análisis de la persona   | 27       |
| 1.2.2.1 Formación profesional  | 27       |
| 1.2.2.1.1 Formación inicial  | 27       |
| 1.2.2.1.2 Formación profesional docente  | 30       |
| 1.2.2.1.3 Formación técnica  | 33       |
| 1.2.2.2 Formación continua   | 35       |
| 1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso   |          |

|  |           |
|--|-----------|
| de aprendizaje   | 37        |
| 1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación                       | 38        |
| 1.2.2.5 Características de un buen maestro   | 41        |
| 1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza   | 42        |
| 1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo             | 43        |
| 1.2.2.8 Las Tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en los procesos formativos. | 45        |
| 1.2.3 Análisis de la tarea educativa   | 47        |
| 1.2.3.1 La función del gestor educativo  | 49        |
| 1.2.3.2 La función del docente   | 49        |
| 1.2.3.3 La función del entorno familiar  | 51        |
| 1.2.3.4 La función del estudiante  | 52        |
| 1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender   | 54        |
| 1.3 Cursos de formación  | 54        |
| 1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente                                      | 56        |
| 1.3.2 Ventajas e inconvenientes  | 57        |
| 1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos                                    | 59        |
| 1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia                               |           |
| <b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b>   | <b>61</b> |
| 2.1 Contexto   | 62        |
| 2.2 Participantes  | 63        |
| 2.3 Recursos   | 68        |
| 2.4 Diseño y métodos de investigación  | 69        |
| 2.4.1 Diseño de la investigación   | 69        |
| 2.4.2 Métodos de investigación   | 70        |
| 2.5 Técnicas e instrumentos de investigación   | 70        |
| 2.5.1 Técnicas de investigación  | 70        |
| 2.5.2 Instrumentos de investigación  | 71        |
| 2.6 Procedimiento  | 71        |
| <b>CAPÍTULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>                             | <b>73</b> |
| 3.1 Necesidades formativas   | 74        |
| 3.2 Análisis de la formación   | 81        |

|  |  |     |
|--|--|-----|
| 3.2.1                                  | La persona en el contexto formativo  | 82  |
| 3.2.2                                  | La organización y la formación   | 83  |
| 3.2.3                                  | La tarea educativa   | 88  |
| 3.3                                    | Los cursos de formación  | 92  |
| <b>CAPÍTULO 4: CURSOS DE FORMACIÓN</b> |  | 96  |
| 4.1                                    | Tema del Curso   | 97  |
| 4.2                                    | Modalidad de estudios  | 97  |
| 4.3                                    | Objetivos  | 97  |
| 4.4                                    | Dirigido a:  | 97  |
| 4.4.1                                  | Nivel formativo de los destinatarios.  | 97  |
| 4.4.2                                  | Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.  | 97  |
| 4.5                                    | Breve descripción del curso  | 98  |
| 4.5.1                                  | Contenidos del curso   | 99  |
| 4.5.2                                  | Metodología.   | 123 |
| 4.5.3                                  | Evaluación.  | 123 |
| 4.6                                    | Duración del curso   | 123 |
| <b>CONCLUSIONES</b>                    |  | 130 |
| <b>RECOMENDACIONES</b>                 |  | 131 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>                    |  | 132 |
| <b>ANEXOS</b>                          |  | 137 |
| -                                      | Anexo 1: Encuesta Cuestionario   | 137 |
| -                                      | Anexo 2: oficio solicitando autorización para aplicar la encuesta al personal docente del Instituto Tecnológico Superior Andrés F, Córdova | 141 |
| -                                      | Anexo 3: Autorización para aplicar la encuesta al personal docente del Instituto Tecnológico Superior Andrés F, Córdova                    | 142 |
| -                                      | Anexo 4: Personal docente del Instituto Superior Tecnológico “Andrés F, Córdova”   | 144 |
| -                                      | Anexo 5: información de la institución donde se realizará el proyecto de investigación   | 145 |
| -                                      | Anexo 6: Aceptación para realizar el proyecto de investigación   |     |
| <b>CUADROS Y TABLAS</b>                |  |     |
| -                                      | Cuadro N° 1  | 32  |
| -                                      | Tabla N° 1 Tipos de institución  | 62  |
| -                                      | Tabla N° 2 Tipo de bachillerato que ofrece   | 63  |
| -                                      | Tabla N° 3 Género  | 64  |



|   |   |    |
|---|---|----|
| - | Tabla N° 4 Estado civil   | 64 |
| - | Tabla N° 5 Edad   | 65 |
| - | Tabla N° 6 Cargo que desempeña  | 65 |
| - | Tabla N° 7 Tipo de relación laboral   | 66 |
| - | Tabla N° 8 Tiempo de dedicación   | 66 |
| - | Tabla N° 9 Cuántos años de docente tiene usted  | 67 |
| - | Tabla N° 12 Nivel más alto de formación académica que posee   | 67 |
| - | Tabla N° 13 Su titulación tiene relación con: Ámbito educativo  | 74 |
| - | Tabla N° 14 Si posee titulación de posgrado (4° nivel), este tiene relación con:  | 75 |
| - | Tabla N° 15 Les resulta atractivo obtener la titulación de cuarto nivel   | 75 |
| - | Tabla N° 16 Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse   | 76 |
| - | Tabla N° 17 Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos   | 76 |
| - | Tabla N° 18 Cómo le gustaría recibir capacitación   | 77 |
| - | Tabla N° 19 Si prefiere cursos “presenciales” “semipresenciales” en que horario le gustaría recibir                                     | 77 |
| - | Tabla N° 20 En qué temática le gustaría capacitarse   | 78 |
| - | Tabla N° 21 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite  | 79 |
| - | Tabla N° 22 Cuáles considera usted los motivos por los que imparte los cursos   | 80 |
| - | Tabla N° 23 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a un curso de capacitación  | 80 |
| - | Tabla N° 24 Qué aspecto considera de mayor importancia en un curso  | 81 |
| - | Tabla N° 25 La persona en el contexto formativo   | 82 |
| - | Tabla N° 26 La institución en la que elabora, ha propiciado cursos en los últimos años  | 83 |
| - | Tabla N° 27 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios   | 84 |
| - | Tabla N° 28 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento   | 84 |
| - | Tabla N° 29 Los directivos de sus institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente | 85 |
| - | Tabla N° 30 La organización y la formación  | 86 |
| - | Tabla N° 31 Las materias que imparte, tiene relación con sus profesión  | 88 |
| - | Tabla N° 32 Años de Bachillerato en los que imparte las asignaturas   | 88 |
| - | Tabla N° 33 La tarea educativa  | 89 |

|   |  |    |
|---|--|----|
| - | Tabla N° 34 Número de cursos a los que ha asistido | 92 |
| - | Tabla N° 35 Hace que tiempo los realizó            | 93 |
| - | Tabla N° 36 Este curso lo hizo con el auspicio de: | 94 |
| - | Tabla N° 37 Totalización en horas                  | 95 |

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación con tema “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato” cuyo objetivo general es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012 -2013, investigación que se realizó a 8 docentes que laboran en la sección nocturna del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova, mediante la aplicación de una encuesta – cuestionario, por medio de esta se investiga, el contexto institucional, datos personales, formación docente, cursos de capacitación y práctica pedagógica desde tres puntos de vista: la persona en el contexto formativo; la organización y la formación y la tarea educativa.

El análisis e interpretación de resultados, se elaboró en tablas estadísticas ante esto se evidenció que a los docentes les gustaría capacitarse en métodos y recursos didácticos, para afrontar los cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa y específicamente en el nivel de bachillerato.

El curso de formación profesional tiene gran importancia para los docentes de la institución ya que serán los beneficiarios directos, esta capacitación la realizará un experto en la materia con la finalidad, que los docentes cumplan con sus expectativas y utilicen la metodología y recurso en sus clases diarias y así brindar a los estudiantes una educación de calidad.

**PALABRAS CLAVES:** Necesidades, Formación Profesional, Docentes, Bachillerato, Tarea educativa, Capacitación, Métodos y Recursos Didácticos.

## ABSTRACT

This investigation with the topic "Secondary teachers' raising necessities" which main objective is to analyze the necessities in the raising of the secondary teachers of the Ecuadorian high schools 2012-2013 the investigation was applied to 8 teachers who work at Instituto Tecnológico Superior Andrés F. Cordova at nights. A survey was applied in order to investigate the institutional context, personal, information, teaching raising, capacitation and pedagogical practice based in 3 points of view: the person inside the formative context; organization and raising and the educative work.

The analysis and interpretation of results, was elaborated to base on statistics to know that teachers would like to get capacitation base on methods and didactic resources to face the governmental changes in the educational field, specifically on secondary level.

This professional raising course is very important for teachers because they will be the direct beneficiaries. This capacitation will be applied for an expert in order to the teachers to accomplish their expectations and use the source and methodology in their classrooms and give the students a high quality education.

**KEYWORDS:** Necessities, professional raising, teachers, high school, educational work, capacitation, methods and didactic resources

## INTRODUCCIÓN

La sociedad actual y el mundo globalizado acompañado con la tecnología demandan profesores capacitados en la función que desempeñan. Por lo que el presente trabajo investiga las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito periodo lectivo 2012\_2013.

La fundamentación teórica relacionada con las necesidades de formación docente de bachillerato se desarrolla a través de cuatro capítulos. El primer capítulo se refiere a las necesidades, tipos, modelos, análisis organizacional, la formación inicial, que un profesional de la educación necesita y que debe estar de acuerdo con los adelantos de la vida moderna y cambiante, la formación profesional y continua que debe recibir a lo largo de su carrera, la misma que le permitirá desempeñar su función en un marco de compromiso profesional, ético, competente, reflexivo, planificador, orientador, que vincule la teoría con la práctica, que desarrolle una pedagogía activa, interdisciplinaria, enmarcado en los pilares de la educación, que practique y difunda valores, que eduque con calidad y calidez, se da a conocer cada una de las funciones de los protagonistas de la educación: docentes, familia, estudiantes y la importancia de la constante formación del profesional de la docencia.

El segundo capítulo se relaciona con la metodología, técnicas e instrumentos, el contexto, participantes y recursos de los que dispone los docentes de la institución investigada para cumplir con sus labores diarias. En el tercer capítulo se realiza un diagnóstico, análisis y discusión de los resultados de las necesidades formativas de los docentes a través del estudio de la persona en el contexto educativo, la organización, la formación y la tarea educativa de los docentes. En el cuarto capítulo se desarrolla el curso de formación o capacitación denominado métodos y recursos didácticos, de acuerdo a la necesidad detectada a los maestros (as) del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova.

Para realizar el trabajo se cuenta con el capital humano que es el recurso más precioso, tesoro invaluable, y garantía de futuro para toda organización y por ende de la sociedad, existe la disponibilidad y aceptación de las autoridades del colegio donde se va a realizar el proceso investigativo, el instrumento a utilizar es la encuesta cuestionario para la recolección de datos proporcionada por el Departamento de Ciencias de la Educación de la UTPL, se cuenta con la predisposición de los docentes encuestados, disponibilidad de tecnología para realizar el informe y la capacidad de la investigadora.

La formación se concibe como un conjunto de actitudes y capacidades para ir mejorando desde la reflexión de su propia práctica; se trata que el profesor tenga capacidad de juicio que utilizará en el proceso de toma de decisiones. Con este planteamiento defendemos que el eje fundamental de la formación del profesorado se refiere a la propia práctica de ahí que las estrategias se refieren a ellas. (Belardo 1999).

**El objetivo general del trabajo de investigación es:** analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país en el periodo académico 2012-2013.

**Del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos siguientes:**

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

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de docentes de bachillerato.

Diseñar un curso de formación para docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para diagnosticar estas necesidades formativas en el campo real de la educación se aplicó un cuestionario a los ocho maestros del Instituto Tecnológico Superior Andrés F. Córdova sección nocturna, y en base a las respuestas cualitativas y cuantitativas se realizó la tabulación en tablas estadísticas, se estructuró los datos aplicando la estadística descriptiva, mediante la recolección, ordenación, análisis y representación en un conjunto de datos, con el fin de describir apropiadamente las características de lo investigado. Se obtuvo una base de datos con la tabulación de los resultados obtenidos de las necesidades de formación que necesitan.

Identificada la necesidad se diseñó el curso de formación con el tema: Métodos y recursos didácticos para los docentes del Bachillerato, quienes constituyen los beneficiarios directos del proyecto, de igual manera invito a todos los maestros (as) del Ecuador a leer y a aplicar el curso de formación ya que contribuirá a su formación y desempeño profesional, con la aplicación, diseño de estrategias y recursos los mismos que permitirá hacer las clases más dinámicas, participativas, cooperativas, investigativas, que tengan significado y sirva a los estudiantes los conocimientos para la vida.

Este proyecto también es importante para la investigadora Teresita Prado Astudillo, ya que constituye un documento valioso de fin de maestría.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

La formación de un profesional debe ir al ritmo de las exigencias actuales de la sociedad moderna y más aún si es de la educación, tiene que estar constantemente capacitándose, para renovar sus estrategias de enseñanza, desempeño en el aula, y forma de evaluar.

### **1.1.1 Concepto.**

De ahí que analizando el término necesidad proviene del latín "*necessitas*" cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

Con esta definición se entiende por necesidades formativas Domínguez (2006) La necesidad que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social

Entiende por necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación.( Kaufman,1982)

Otro concepto de necesidad es la discrepancia entre las situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia ( Baráibar, 2010).

Desde esta concepción formativa se pretende que la acción formativa sea sistematizada y eficaz a partir de un análisis de necesidades formativas.

De acuerdo con estos conceptos, la necesidad formativa debe revestir un vacío entre el desempeño actual y el que se desea alcanzar. Por lo que, si el desempeño actual tiene una gran discrepancia con el anhelado, el nivel de formación que se demanda será necesario.

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

La clasificación de los diferentes tipos de necesidades se puede hacer de diferentes criterios, pero se ha decidido hacer la clasificación en función a su origen.

**Necesidades de la institución:** Son las analizadas por la institución o entidad que promueve, organiza y, en su caso, certifica la formación, en función de su actividad y de los proyectos que quiere llevar a cabo. Pueden darse diferentes situaciones:



- ❖ Que las necesidades detectadas desde la institución se identifiquen desde las exigencias normativas (definidas en relación a una norma deseable y establecida, exigencias curriculares.)
- ❖ Que comprendan las necesidades percibidas para mejorar el desarrollo de los proyectos que la institución realiza.
- ❖ Que estén dando respuestas a demandas de profesionales del ámbito socio cultural de diferentes entidades.

**Necesidades de población:** diferenciamos entre explícitas e implícitas.

**Explícitas:** Tienen su origen en la opinión expresada por la población potencialmente destinataria de una acción formativa: desde los miembros de un pequeño grupo de barrio a la población joven desempleada. Pueden recogerse (dependiendo del tamaño del universo) a través de simples contestaciones, cuestionarios, entrevista, encuestas. Es fácil confundirlas con las demandas. Recordemos que todas las necesidades expresadas son demandas; pero no todas las demandas son necesidades, pueden ser intereses o deseos.

El alcance de las necesidades explícitas está condicionado por el conocimiento que las personas tengan sobre sus propias carencias. Muchas veces las personas o los grupos no son conscientes de sus necesidades y el análisis contribuye a hacerlas explícitas. Otras veces la simple información acerca de la oferta disponible hace que afloren necesidades insospechadas.

**Implícitas:** En el caso de asociaciones grupos o colectivos se refiere a la interpretación que hacen de las carencias o discrepancias que tienen como organización y que pueden solucionarse a través de un proceso formativo. En el caso de las escuelas y otras instituciones dedicadas específicamente a la formación, el fundamento es esencialmente el mismo, aunque el procedimiento es más complejo ya que su radio de acción es más amplio.

Aunque el término interpretación aporta un matiz de subjetividad (que por otro lado es deseable), es evidente que cuando mayor y de fuentes más diversas sea la cantidad de información recogida, más se acercaran las necesidades percibidas a las necesidades reales. Existen muchos indicadores directos e indirectos que aportan información sobre las carencias de una organización o de un sector de población: porcentajes de no admitidos en un curso, consultas sobre un determinado tema, comentarios espontáneos, dudas

planteadas en otro curso etc. La construcción de un programa formativo ha de tener en cuenta las necesidades de uno y otro tipo.

Tipos de necesidades basándose en las aportaciones de Kirpatrick (1991):

- Las necesidades de formación dentro de una persona están relacionados con sus objetivos y metas, las cuales siempre estarían vinculados a los del conjunto de la empresa.
- La estructura de una empresa en cuanto a funciones y tareas de cada persona y, en especial, su flexibilidad o rigidez a la hora de responder ante los cambios
- La cultura de empresa, entendida como las actitudes, el estilo y las creencias de la empresa.
- Las diferencias de motivación de los trabajadores, causadas por el sueldo y otros sistemas de recompensa.
- Los sistemas inadecuados de comunicación, formales e informales.
- Otros sistemas incluyendo los tecnológicos, también pueden hacer evidente la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
- La necesidad de que exista armonía y buenas relaciones, requiere formación en habilidades interpersonales y otras formas de desarrollo.

Por todos estos motivos la institución debe afrontar la formación como un elemento de su capacidad de gestión, y reservarle un lugar dentro de los presupuestos, valorándola en términos de ventaja competitiva e inversión de manera que se satisfagan las necesidades de la empresa a corto, mediano y largo plazo (Renta de Cabo, 1919).

De acuerdo con el tipo de necesidades formativas sean estas institucionales o de la población deben de estar de acuerdo con la actividad que realizan, o con los proyectos que tengan en mente ejecutar con el objetivo de cumplir las metas propuestas para engrandecer la empresa o a nivel personal.

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

Un proceso de evaluación de necesidades de formación, que puede ser aplicable en diversos contextos y circunstancias, aunque siempre debe incorporar los siguientes apartados propone (Gairín, 1995)

- a) Delimitación conceptual, derivada de la diversidad de planteamientos de necesidades y de evaluación de necesidades

- b) Delimitación del objeto y sujeto de la evaluación; esto es para que se hace y en relación a que se hace.
- c) Establecimiento del modelo de detección, que supone definir el modelo general, en el que se enmarca la evaluación de necesidad, además de delimitar el modelo específico que se utilizará.
- d) Aplicar el modelo, que implica, por un lado, construir instrumentalización, y por otro, aplicar instrumentalización, para la recogida de información.
- e) Realizar el informe, sintetizar la información obtenida, contrastando dicha información, seleccionando prioridades, para posteriormente elaborar conclusiones y definir propuestas.
- f) Configurar nuevas realidades y actuar, como mecanismo para producir información.

La evaluación de necesidades formativas es un proceso sistemático de recogida de información a partir de docentes, currículo lo que implica, construir la debida instrumentalización, para realizar la información y elaborar conclusiones.

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

La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido socio-cultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura (Fuentes, 2008).

La formación del profesorado en los niveles no universitarios ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto desde las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad docente en el campo escolar. Se produce una coincidencia generalizada en los profundos cambios que se están generando en la educación, con la implantación de la Reforma en los niveles básicos de la enseñanza: infantil, primaria y secundaria. Ello acarreará que el papel del profesor se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una puesta al día continua y la asunción de nuevas tareas en los centros educativos.

Vivimos en la sociedad del conocimiento y en ella la moneda más preciada es el aprendizaje. La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años

desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se les demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Así pues, no es de extrañar la proliferación de los estudios y trabajos de investigación sobre el mismo.

La situación actual de Reforma, tiende a representar un aumento apreciable en esta preocupación. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado, además de las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas.

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas. En consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar. Las experiencias de los últimos años tienden a confirmar estas ideas, pues no es factible llevar a cabo reformas educativas, sin tener en cuenta al profesorado. Aunque tampoco se puede pedir a éste un cambio sin que vaya unido a la propia evolución de la educación. El éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Así pues, los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

- a) La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- b) El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
- c) Los profesores deben aprender a usar las tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.
- d) La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades

personales, en el desempeño de su función docente. El texto de ambas partes se basa en dos principios fundamentales: el primero de ellos consiste en sostener que, hoy más que nunca, las reformas educativas deben llegar a la escuela, en consecuencia, el docente es el actor clave del proceso de transformación; el segundo principio se refiere a la necesidad de diseñar políticas integrales para los docentes, que superen los enfoques parciales basados en la idea de que es posible cambiar una situación.

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

#### **Modelos.**

Existen diversos modelos para la realización del Análisis de Necesidades, procedentes de diversos ámbitos de la formación, y la intervención, que nos puede ofrecer valiosos puntos de referencia.

#### **Modelo de A Rossett**

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales.

- a) Situaciones desencadenantes “De donde partimos” y “Hacia dónde vamos”.
- b) Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y soluciones.
- c) Fuentes de información
- d) Herramientas para la obtención de datos.

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

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

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

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

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

Las etapas que señala para efectuar una necesidad de evaluaciones son las siguientes (Kaufman, 1998, pp.58 -59):

- a) Tomar la decisión de planificar.
- b) Identificar los síntomas de problemas.
- c) Determinar el campo de la planificación.
- d) Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- e) Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- f) Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
- g) Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- h) Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya aplicar determinada acción.
- i) Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un proceso constante.  
(Paz- Pérez 1994)

Para poder emplear el proceso de determinación de necesidades correctamente, es necesario no solamente contar con el grupo de participantes adecuados sino, diferenciar, en primer lugar, los medios (recursos y procesos y en segundo lugar, los fines (resultados).

Lo lógico según Kaufman es decidir sobre los resultados que deseamos, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines seleccionados (Paz- Pérez, 1994). Sin embargo, en la práctica muchos seleccionan primero los medios y esperan que estos medios los lleven a los resultados útiles.

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

En este modelo se establece cuatro dominios en su modelo a los contenidos de enseñanza.

Estos dominios tienen que ver con:

- a) El dominio cognitivo, que hace referencia a la actividad mental de los sujetos, de sus operaciones intelectuales que se evidencian en las tareas educativas.
- b) El dominio sensible, que tiene relación con la sensibilidad, la capacidad de emisión y recepción, y la discriminación de los distintos sentidos.
- c) El dominio afectivo, que guarda relación con los sentimientos y emociones, las actitudes y valores.

- d) El dominio motor, para referirse a la actividad del cerebro en todos los niveles. (Zabalza, 1997)

En conclusión la formación está encaminada a proporcionar conocimientos y desarrollar habilidades intelectuales, cambio de actitudes de los participantes

### **Modelo de F.M. Cox**

F.M. Cox uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente abarca los siguientes aspectos.

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

En síntesis el modelo Cox se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios. En la fase uno de reconocimiento se basa en la contratación de profesionales para la resolución de los problemas a tratar. De igual manera, da importancia al estudio del contexto social para la búsqueda de información y delimitación de los problemas, también hace referencia a las estrategias a utilizar y el éxito para conseguirlas. (Campanero, 2000).

### **Modelo Deductivo**

El modelo deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El modelo hipotético deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este modelo obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico la observación y la verificación.

El sujeto conoce al objeto a través del pensamiento y la razón (la capacidad que tienen los sujetos, es decir, los hombres para comprender la realidad es decir el objeto) la relación en este modelo de ciencia del sujeto y el objeto es la oposición puesto que el sujeto es capaz de conocer el objeto y el objeto es el que tiene que ser conocido.

Sin embargo a pesar que el sujeto y el objeto están enfrentados tienen la misma estructura razonable para acceder al conocimiento de dicho objeto se requiere un pensar metódico que parte de una verdad evidente que no puede ser contradicha y es indudable siguiendo una orden demostrativo del cual se derivan pensamientos lógicos de esta manera podrá el sujeto conocer razonablemente el objeto. De esta manera el modelo deductivo acota la concepción de razón solo al modo de pensar y entender la realidad de manera deductiva

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

Antes del desarrollo de cualquier programa de formación es vital llevar a cabo un cuidadoso análisis de necesidades formativas, mediante la información que será utilizada para el desarrollo y evaluación de los programas de formación.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Cada medida de transformación dentro de una organización debe ser antecedida por un análisis de la organización. Este análisis nos ayuda a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas. Es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. El análisis de la organización no ofrece soluciones mágicas en si, pero es una herramienta que ayuda a los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización. Para que el conocimiento de los miembros sea útil, necesita ser discutido y analizado; lo cual es facilitado con una buena herramienta de análisis.

En el análisis se formulan las siguientes preguntas:

¿QUIÉN es la organización?

¿QUÉ ha logrado la organización?

¿QUÉ se quiere cambiar y POR QUÉ?

¿CUÁL es el resultado deseado?

Existen varias herramientas para escoger. Muchas veces la organización tiene que probar; no todas las herramientas son adecuadas para todo tipo de organización. A veces la oferta de herramientas es demasiado grande y la organización tiene que seleccionar unas pocas para un estudio más profundo. El objetivo del análisis de la organización ayuda en la



selección de las herramientas. La organización puede ser analizada externamente con ayuda de especialistas o por los miembros internamente. Se presenta dos métodos basados en participación y autoanálisis.

Los métodos que se presentan son: FODA y la Red. El FODA es una herramienta sencilla y bien conocida para planificación estratégica, en la cual se identifica fuerzas y debilidades y examina oportunidades y amenazas. La herramienta ayuda a la organización a conocer, en forma realista, lo que puede hacer a partir de las fuerzas y debilidades y enfocarse en las oportunidades.

La Red es un instrumento de análisis basado en la participación y auto-evaluación. Es un instrumento que cada organización puede, en forma independiente, utilizar después de cierta introducción. Es un material flexible donde las preguntas, lenguaje o disposición del manual pueden fácilmente ser modificados a partir de las necesidades de la organización. El punto en común es que ambas herramientas miden la temperatura de la organización y presentan una imagen del presente. Son, en otras palabras, herramientas basadas en el análisis de la situación actual y no una imagen deseada para el futuro. Si se quiere utilizar el análisis como parte de un proceso de transformación, pueden completarse con una discusión sobre visiones y sueños.

En síntesis, el análisis organizacional es una disciplina que ofrece una diversidad de modelos, técnicas y herramientas para el abordaje y tratamiento de diferentes problemas (del ambiente interno y externo) que atraviesa una organización.

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

El Ecuador vive un período de amplias realizaciones y cambios, pero, lo que es más importante, de crecientes preocupaciones respecto de la enseñanza que se brinda. La marcha educativa padeció siempre de fallas, esto se produjo al no haber compactado la proyección educativa con la realidad socio económico que se vive.

De ahí que el Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para el mediano y largo plazo.

Principales nudos críticos del sector:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural.

- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Para paliar estas falencias del sector educativo, durante los últimos quince años. El Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos a través del Plan Decenal que rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

El objetivo general del Sistema Educativo ecuatoriano es: Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. (Ministerio de Educación Ecuador, 2010)

En la actualidad se cuenta con un nuevo currículo de educación infantil, de general básica y de bachillerato, de igual manera un nuevo sistema de formación docente, de desarrollo profesional, de carrera docente, de capacitación y desarrollo profesional

Se ha implementado un Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

La implementación del Nuevo Modelo de Gestión Educativa está en desarrollo progresivo en todo el territorio ecuatoriano, incluye las 9 Zonas Educativas (Subsecretarías de Quito y Guayaquil), los 140 distritos educativos y 1.117 circuitos educativos. Y todas las áreas, secciones y direcciones del Ministerio de Educación.

De acuerdo a la política educativa del país se cuenta con un marco de rendición de cuentas para todos los actores del sector educativo y se encuentra en vigencia.

Son necesarias nuevas competencias a desarrollar por nuestros alumnos: creatividad; innovación; autoconfianza; independencia. Debemos formar a personas con dotes comunicativas y con visión de futuro. Con capacidad de crítica y de cuestionar todo, sin certezas ni reglas. En definitiva, en palabras de Richard Gerver "El reto está en formar a futuros adultos capaces de gestionar la incertidumbre." Sin olvidar las enseñanzas tradicionales, hay que ofrecer mucho más.

En el Ecuador para fortalecer la educación y que logre su objetivo principal la calidad, se reformó la actualización Curricular que entro en vigencia en el año de 2010, se realizó a partir de la evaluación del currículo de 1996, de la acumulación de experiencias de aula logradas en su aplicación, del estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, del criterio de especialistas y docentes ecuatorianos de la EGB en las áreas de Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales y actualmente se está extendiendo a las demás áreas de Bachillerato y esta se sustenta en diversa concepciones teóricas y metodológicas en especial, se ha considerado algunos de los principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivas y constructivistas.

Y al mismo tiene como objetivo desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permita interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir, pero esto no quiere decir que la realidad educativa del Ecuador ha alcanzado la calidad y que ya existen cambios profundos, si no que estamos en un proceso de cambio, pero para que se consolide se debe realizar capacitaciones masivas con necesidades formativas de docentes, revisar los textos que el gobierno entregó gratuitamente a los estudiantes, reformar los cursos de capacitaciones que están dando a través de SIPROFE, ya que no cumplen con las necesidades y expectativas del docente, porque a la hora de presentarnos a rendir las evaluaciones están fuera del contexto al que fuimos capacitados, clases prácticas con la utilización de metodologías activistas y constructivistas.

De igual manera se necesita optar por una preparación académica en la obtención de un título de cuarto nivel o cursos de preparación que sirvan de manera práctica a la formación del maestro para enfrentarse a los retos de la sociedad actual y que se revierta en el fortalecimiento y calidad de la educación del Ecuador.

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

Toda organización pretende alcanzar metas. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro.

Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

La meta de una organización por lo general se conoce como misión, la razón de existir de la organización. La misión describe la visión de la institución, sus valores, sus creencias compartidas y su razón de ser. Y se pueden trazar metas a corto, mediano y largo plazo para cumplir sus objetivos

**Corto plazo.** Las metas a corto plazo se concentran en áreas que requieren atención inmediata o ser emergentes. Deberán funcionar en conjunto y ser realistas: accesibles por medio de los recursos disponibles en la actualidad y con otros que se puedan conseguir. Por lo común las metas de corto plazo se fijan con el propósito de alcanzar en el término de uno o dos años, se centra principalmente en el análisis cuantitativo. Se considera en este periodo el plan de establecimiento de nómina y de selección y formación de los trabajadores y trabajadoras. (Parmerlee, 1998)

**El medio plazo.** El medio plazo, normalmente, no sobrepasa los cinco años. La planificación a medio plazo permite profundizar mucho más en los aspectos cualitativos de la futura nómina, es decir, que indicará el perfil de exigencias de cada puesto y, en consecuencia, el perfil requerido a los trabajadores. Previsión del tipo de puesto de trabajo y cualificaciones que serán necesarias. Este plan debe incorporar, además, los planes complementarios de formación, promoción y motivación de los recursos humanos que permitan la reconversión del personal actual en función de los perfiles necesarios al final del plan, esta fase incidirá en el establecimiento de nuevos estilos de dirección y liderazgo, nuevos modelos organizativos, modernas formas de gestión y participación y modelos más flexibles de estructuras organizativas que faciliten procesos participativos de los trabajadores/as.

**El largo plazo.** Son planes generales, dirigidos a detectar modificaciones en el entorno y que posibilite prever introducir medidas acerca de las necesidades futuras en los procesos de producción, así como en las cualificaciones profesionales a fin de establecer los sistemas que permitan definir la estructura ocupacional de futuro que responda a las exigencias de competencias del sector y los perfiles profesionales horizonte, derivados de la estructura anterior.

Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

Las metas a corto, mediano y largo plazo están determinadas por los objetivos o metas. Un objetivo, se refiere a un resultado que se desea o necesita lograr dentro de un periodo de tiempo específico. Es un valor aspirado por un individuo o un grupo dentro de una organización; una clase específica de un propósito fundamental y define en forma más concreta a éste o a una parte del mismo; es un estado futuro deseado de una organización. A pesar de que el objetivo debe lograrse en el futuro, se determina un lapso específico para su realización.

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

Los recursos son implementos que utilizan las instituciones educativas para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios, es básicamente la iniciativa de compartir materiales digitalizados para ser utilizados en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación por docentes y estudiantes en la institución.

Recurso educativo es cualquier material que, en un contexto educativo determinado, sea utilizado con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas, ejemplo: un programa multimedia que permite hacer prácticas de contabilidad, los videos interactivos de idiomas.

Los recursos de aprendizaje no son algo nuevo, aunque a menudo no han recibido la atención que merecen como tales, es decir, como instrumentos de apoyo a los estudiantes en el desarrollo de las tareas de aprendizaje.

Desde esta perspectiva y aunque existe una tradición en el campo educativo a considerar a los contenidos de aprendizaje como algo distinto e independiente de otros instrumentos utilizados en la formación, el concepto de recurso comprende tanto a los contenidos, como a los espacios y las herramientas con sus correspondientes funcionalidades, necesarios todos ellos para el desarrollo de las actividades de aprendizaje y de evaluación. Tal como veremos, la evolución de la tecnología en su papel de recurso de apoyo al aprendizaje nos conduce a situaciones en que contenidos y herramientas son cada vez más indistinguibles. Blogs, wikis, foros, mundos virtuales ¿Son herramientas o contenidos?

El futuro de los materiales didácticos es indisoluble de su soporte tecnológico, un soporte que permitirá actuar e interactuar con el contenido de formas diversas, más allá de la simple consulta. Por otra parte, estos recursos pueden haber sido expresamente diseñados para ser utilizados con una finalidad educativa específica, o bien consistir en

adaptaciones para tal fin realizadas por docentes y/o estudiantes, a pesar de no ser ese el propósito original para el que fueron creados. Si entendemos el aprendizaje como un proceso en el que el estudiante ha de ganar autonomía de forma progresiva en la dirección y regulación de su progreso, el uso de los recursos deberá responder al máximo a su elección personal.

Es decir, el diseño de una situación de aprendizaje debería garantizar el acceso guiado a una serie de recursos necesarios para el desarrollo de las actividades propuestas, más que prescribir el uso de unos u otros recursos para determinados propósitos y en momentos específicos. Este planteamiento flexible en el uso de los recursos de aprendizaje obliga además a pensar en una variedad de instrumentos y materiales, heterogéneos entre si y adaptables a un gran abanico de situaciones y necesidades de aprendizaje.

### **Función de los recursos.**

- Proporcionar información.
- Guiar los aprendizajes
- Ejercitar habilidades
- Motivar: despertar y mantener el interés
- Evaluar conocimientos y habilidades
- Proporcionar simulaciones (que ofrecen los entornos para la observación, exploración y experimentación.)
- Proporcionar entornos para la expresión y la creación.

Dada la importancia de la institución educativa se destaca la necesidad de promover su fortalecimiento con la utilización de recursos para la actividad educativa. Ello implica construir una cultura organizacional generadora de valores de adhesión y compromiso entre sus miembros y de actitudes y motivaciones que refuercen la cohesión, el sentido colectivo de la tarea y responsabilidad por las actuaciones personales y por los resultados institucionales.

Para lograr esta cultura institucional y propender por el desarrollo, es necesario definir un proyecto y unos propósitos institucionales; disponer de todos los recursos de la mejor manera para el logro de las metas propuestas, construir un modelo de administración, organización, desarrollo y gestión de la actividad escolar; hacer seguimiento y evaluación continua del quehacer institucional, retroalimentar la gestión con esos resultados, rendir cuentas a la comunidad y sociedad y promover una construcción mancomunada de la institución.

#### 1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El líder educativo se le concibe como agente transformacional de la cultura organizativa del centro (Bass 1985) o como elemento facilitador que allana el camino y encauza la acción de los demás ( Conley y Goldman) la idea que subyace al liderazgo pedagógico para muchos autores es aunar dos funciones la de liderazgo escolar que ejercen los directivos, por el puesto que ocupan, y la de liderazgo curricular, como actor que influye positivamente en la resolución de problemas relacionados con la enseñanza . Se trata no tanto de ejercer poder sobre los demás como de incidir sobre aquellos elementos determinantes de su actuación.

Sergiovvani considera cinco (5) tipos de liderazgo en función del aspecto predominante, similares a los definidos por Leithwood, Begley y Cousins (1900).

- a) **El líder Técnico:** hace hincapié en conceptos como técnicas de planificación y de distribución del tiempo, teorías sobre contingencia de liderazgo y estructuras organizativas. El directivo es el encargado de planificar, organizar, coordinar y establecer el horario de las actividades escolares de forma que se asegure una eficacia óptima.
- b) **El líder humano:** concede mayor importancia a las relaciones humanas a la competencia interpersonal, a las técnicas de motivación instrumental. Se dedica especialmente a apoyar, apoyar y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional a los miembros de la organización. Este tipo de directivo promueve la creación y mantenimiento de una moral de centro y utiliza este proceso para la toma de decisiones participativa.
- c) **El líder educativo:** utiliza conocimientos y acciones de profesional en experto la medida que estos se relacionan con la eficacia docente el desarrollo de programas educativos y la supervisión clínica. Diagnóstica problemas educativos, orienta a los profesores, promueve la supervisión, la evaluación y el desarrollo del personal y se preocupa por el desarrollo del currículo.
- d) **El líder simbólico:** asume el papel de jefe y pone el énfasis en la selección de metas y comportamientos, señalando a los demás lo realmente importante. Recorre el centro visita las aulas, mantiene contacto con los alumnos, da prioridad a los intereses educativos frente a los de gestión, preside ceremonias, rituales y otras

ocasiones importantes y proporciona una visión unificada del centro, que transmite hábilmente través de las palabras y las acciones.

- e) **Liderazgo cultural:** caracterizado por definir, fortalecer y articular aquellos valores, creencias y raíces culturales que dan a la escuela su identidad única, Se encarga de crear un estilo organizativo, lo que define a la escuela como una identidad diferenciada en cuenta con una cultura propia. Las actividades asociadas a este líder son articular una misión del centro, socializar a los nuevos miembros a la cultura de la escuela contar historias y mantener mitos, tradiciones y creencias, explicar cómo funciona el centro manifestar y desarrollar un sistema de símbolos a los largo del tiempo y recompensar a quienes reflejan esta cultura.

En síntesis el líder educativo es el que está en constante comunicación, el más humano y comprensible, que entiende una propuesta, una solicitud, una oferta, que coordina acciones en beneficio del plantel y los estudiantes, trabaja en forma colaborativa hacia la excelencia para conseguir los objetivos propuestos tanto organizacionales como personales, crea un ambiente libre de amenazas y optimiza los recursos humanos y materiales.

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

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior.

En Ecuador El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica.

#### **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) 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 estadios 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.

### **Demandas de organización**

El propósito es plantear la reestructuración integral del sistema ecuatoriano de bachillerato con el fin de impulsar una nueva propuesta que se adapte a las necesidades de la sociedad. Los cambios constitucionales vividos en el país en los últimos años, así como las demandas sociales son los aspectos fundamentales que han llevado al proceso que aquí se desarrolla.

El artículo 28 de la Constitución de 2008 consagra la obligatoriedad de la educación en sus niveles inicial, básico y de bachillerato, y como consecuencia extiende el período de instrucción obligatoria hasta el término de la educación secundaria. Esta normativa marca un hito histórico sin precedentes en nuestro país. De hecho, con esta nueva norma constitucional, Ecuador se ha convertido en uno de los países con mayor número de años de educación obligatoria de América. La presente propuesta curricular plantea un tipo de bachillerato general que:

- ✓ Ofrece a todos los y las estudiantes una formación integral que desarrolla las capacidades fundamentales para acceder al nivel de la educación superior, al mundo laboral y productivo, que aporta a un desarrollo personal equilibrado, adecuado a su edad, y proporciona las habilidades para la vida ciudadana democrática.
- ✓ Supera las actuales deficiencias (un sistema que especializa muy temprano, que establece desigualdad en los prerrequisitos de ingreso a nivel superior, etc.).

El Bachillerato General Unificado (BGU) tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, cumplir sus responsabilidades y ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo; que valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento

científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

## **Regulación**

La subsecretaria de Calidad Educativa mediante memorándum MINEDUC- SCE- 2011-MEN00439 remite a la Coordinación General de Asesoría Jurídica el proyecto de acuerdo para expedir LA NORMATIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO CURRÍCULO DEL BACHILLERATO (Acuerdo -242-11, M.E)

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

#### **Bachillerato LOEI.**

**Art. 43.- Nivel de educación bachillerato.-** El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

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

**Art. 44.- Bachilleratos complementarios.-** Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

- a) **Bachillerato técnico productivo.-** Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental

desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

- b) **Bachillerato artístico.-** Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

**Art. 45.-** Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

#### **Reglamento a la LOEI del bachillerato**

La LOEI, se expidió y fue publicada en el Registro Oficial 417 del 31 de marzo de 2011, en donde se define los principios y fines que orientan la educación en el Marco del Buen Vivir, de la interculturalidad y de la plurinacionalidad.

#### **Del bachillerato**

**Art. 28.-** **Ámbito.** El bachillerato es el nivel educativo terminal del sistema nacional de educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la educación general básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de Bachiller.

**Art. 29.-** **Malla curricular.** El nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas.

**Art. 30.-** **Tronco Común.** Durante los tres (3) años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocidas como [Tronco Común] que está definido en el currículo nacional obligatorio.

Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de treinta y cinco (35) periodos académicos semanales en el primer curso treinta y cinco, periodos académicos semanales en segundo curso y veinte (20) periodos académicos semanales en tercer curso.

## **El Plan Decenal de Educación.**

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas.

Mediante la Consulta Popular de 2006 se ratificó en las urnas la voluntad del pueblo ecuatoriano que aprobó los postulados y objetivos del Plan Decenal de Educación, priorizando sus políticas para la inversión y de incremento de recursos para la Educación. En este sentido, las políticas que propone el Plan Decenal de Educación son las siguientes:

1. Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.

2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

3. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.

**4. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.**

5. Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es

permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

6. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.

7. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.

8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

### **1.2.2. Análisis de la persona.**

Mediante el análisis de la persona en el campo educativo se detectarán las necesidades de formación que requieren los profesionales.

#### **1.2.2.1 Formación Profesional.**

El concepto de formación profesional que definió la UNESCO desde 1989 Todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social.

##### **1.2.2.1.1 Formación Inicial.**

El valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

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

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

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

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.

Con lo mencionado, la intención es mostrar, que las responsabilidades son compartidas, y la tarea de darles solución también. **Si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de pre- grado de los futuros profesores y profesoras, no podemos desconocer que esto parte de la responsabilidad individual, tanto de alumnos y alumnas, como formadores en el hacerse cargo de lo que a cada uno le toca en este proceso.**

De ahí que la formación docente inicial, tiene la finalidad preparar profesionales **capaces de enseñar, generar y guiar los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas**, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el

trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos (Ley de Educación Nacional, artículo 71).

Éstas son algunas notas características de la formación inicial del profesorado de Educación Secundaria y que podrían servir de guía (Nieve y Jukku-Sihvonen, 2009):

- a) Un sistema de reclutamiento de los futuros profesores muy exigente y selectivo. Dado el gran número de solicitantes, sólo el 15% de las solicitudes son aceptadas. En la selección de candidatos, que se hace de manera individualizada, se tiene en cuenta actitudes, destrezas personales, etc.
- b) Formación que combina una preparación disciplinar amplia (cada futuro profesor debe tener, al menos dos especialidades), con una sólida preparación pedagógica, que incluye aspectos básicos de metodología y evaluación, atención a la diversidad –fundamental en una escuela que se pretende inclusiva, métodos cooperativos de trabajo, etc. El periodo formativo abarca seis años e incluye extensos períodos de prácticas, formación teórica y realización de proyectos personalizados.
- c) Desarrollo de prácticas en centros educativos especialmente seleccionados (una parte de las cuales se desarrolla en “Escuelas de Excelencia”, cuya titularidad es la Universidad), con mentores de probada solvencia. Comienzo anticipado del período de prácticas (desde el primer curso de formación).
- d) Estrecha relación entre los diferentes ámbitos en los que se produce la formación inicial: centros docentes de prácticas, universidades, etc. Toda esta formación, se desarrolla bajo un enfoque investigador, lo que permite al futuro profesor revisar su práctica y seguir avanzando. Evidentemente, estos rasgos de la formación del profesorado finlandés no son fácilmente exportables a otros contextos, ya que están muy marcados por el entorno cultural, la alta consideración social de los maestros, por ejemplo, tan característica de los países nórdicos, y una peculiar tradición pedagógica.

Pero las tendencias generales del modelo pueden y deben tomarse como referencia: el carácter inclusivo de la escuela, la búsqueda de la excelencia y, en suma, el cuidado que se presta a la selección y formación de buenos profesores.

### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente**

Es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

La aproximación al constructo de la formación docente, presenta diversos enfoques. Así, por ejemplo, Berbaum (1982) concibe la acción de formación como aquella en la que el cambio se consigue a través de una intervención a la que se consagra un tiempo determinado, por la cual hay participación consciente del formado, en la que existe voluntad explícita a la vez del formado y formador de conseguir un objetivo explicitado.

Por su parte, Ferry (1991) entiende la formación como un proceso de desarrollo individual tendente a adquirir o perfeccionar capacidades. Este autor diferencia la formación del profesorado de otras actividades formativas. En primer lugar, señala que se trata de una formación doble, en la que se ha de combinar la formación académica con la formación pedagógica. En segundo lugar, la formación del profesorado es un tipo de perfeccionamiento profesional, es decir, forma profesionales. En tercer lugar, la formación del profesorado es una formación de formadores, lo que influye en el necesario isomorfismo que debe existir entre la formación de profesores y su práctica profesional.

Y González (1995), nos dice que se puede hablar de formación del profesorado como una acción o conjunto de actividades que se desarrollan en contextos organizados e institucionales a través de las cuales las personas adultas interaccionan e interiorizan conceptos, procedimientos y actitudes que les capacitan para intervenir en la enseñanza.

Otra perspectiva es la que ofrecen Medina y Domínguez (1989) al considerar la formación del profesorado como la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar crítica, reflexiva y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento-acción innovador, trabajando en el equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común.

Estos autores plantean la necesidad del profesor como un sujeto reflexivo e innovador, cuya formación se desarrolle en el contexto de su trabajo, junto con el resto de sus compañeros; abogan, también, por el trabajo colaborativo entre los profesores de una misma área o centro, como mejor camino de formación profesional. Siguiendo esta línea,



Marcelo (1994), alude a que la formación del profesorado es un campo de conocimiento e investigación centrado en el estudio de los procesos a través de los cuales los profesores aprenden y desarrollan su competencia profesional. Cabe destacar ciertas apreciaciones de esta afirmación.

En primer lugar, la formación del profesorado se considera como un proceso, que en modo alguno es asistemático, puntual o fruto de la improvisación, de ahí que podamos destacar su carácter de sistemático y organizado.

En segundo lugar, se entiende que la formación del profesorado es un concepto que puede referirse tanto a los sujetos que están realizando estudios para convertirse en profesores, como a aquellos docentes que llevan ya algunos años en la docencia. El concepto es el mismo, lo que cambiará será el contenido, el enfoque, la metodología de dicha formación.

En tercer lugar, destaca la doble perspectiva: individual y en equipo de la formación del profesorado. De esta forma, la formación del profesorado puede ser entendida como una actividad en la que se implica un sólo profesor (formación a distancia, asistencia a cursos específicos, etc.) o un grupo de profesores para realizar actividades de desarrollo profesional centradas en sus intereses y necesidades. Estas aproximaciones al constructo de la formación del profesorado, evidencian que la formación docente, es una de las vías para alcanzar la calidad educativa.

En palabras de Gimeno (1982), la formación del profesorado representa una de las piedras angulares imprescindibles de cualquier intento de renovación del sistema educativo. Si queremos que la formación del profesorado sea efectiva, tendremos que realizar una planificación. Para ello, adoptaremos una serie de estrategias o principios que harán que el proceso formativo se desarrolle con total normalidad. Los conceptos de educación, enseñanza, curriculum, aprendizaje de la enseñanza, diversidad del alumnado, etc., se van a traducir en la búsqueda de un modelo de profesor, en un modelo de docente para el que, en coherencia, se tiene que establecer un programa determinado de formación.

Cómo señala Grau (1995), en el esquema que se presenta a continuación, adaptado de Marcelo (1994), para el desempeño de una actividad concreta, o para la actualización del profesorado en un tema específico, necesitaremos un modelo formativo que responda a las necesidades concretas del docente. Por este motivo, tendremos que prestar especial atención a una serie de principios que deben estar presentes en el proceso formativo de los profesores. Éstos son:

**Cuadro N° 1**

| <b>PRINCIPIOS</b>   | <b>EXPLICACIÓN</b>  |
|---|---|
| <b>1.- LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO SE DEBE CONCEBIR COMO UN CONTINUO</b>   | La formación del profesorado es un proceso que, aunque compuesto por fases claramente diferenciadas por su contenido curricular, ha de mantener unos principios éticos, didácticos y pedagógicos comunes independientemente del nivel de formación del profesorado a que nos refiramos  |
| <b>2.- INTEGRAR LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO CON LOS PROCESOS DE CAMBIO, INNOVACIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR</b>   | La formación del profesorado debe contemplarse en relación al desarrollo curricular, y debe ser concebida como una estrategia para facilitar la mejora de la enseñanza.   |
| <b>3.- CONECTAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO CON LAS DEMANDAS DEL PROFESORADO</b>  | Es necesario adoptar una perspectiva organizativa en los procesos de desarrollo profesional de los docentes. Es evidente la potencialidad que posee el centro educativo como entorno favorable para el aprendizaje de los profesores  |
| <b>4.- INTEGRACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO RESPECTO DE LOS CONTENIDOS PROPIAMENTE ACADÉMICOS Y DISCIPLINARES, Y LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA DE LOS</b> | Este conocimiento didáctico del contenido debe ser destacado por su importancia como estructurador del pensamiento pedagógico del profesor.<br><br>La formación del profesorado, tanto inicial como permanente ha de tener en cuenta el discurso de la epistemología de la práctica, de forma que aprender a enseñar se realice mediante un proceso en el que conocimiento práctico y conocimiento teórico puedan integrarse en un curriculum orientado a la acción |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>PROFESORES</b></p> <p><b>5.- NECESIDAD DE INTEGRACIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA</b></p>   |  |
| <p><b>6.- BUSCAR EL ISOMORFISMO ENTRE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR EL PROFESOR Y EL TIPO DE EDUCACIÓN QUE POSTERIORMENTE SE LE PEDIRÁ QUE DESARROLLE</b></p> | <p>En la formación del profesorado resulta de gran importancia la congruencia entre el conocimiento didáctico del contenido y el conocimiento pedagógico transmitido, y la forma cómo ese conocimiento se transmite.</p>   |
| <p><b>7.- PRINCIPIO DE LA INDIVIDUALIZACIÓN</b></p>   | <p>El principio de individualización ha de entenderse no sólo referido al profesor como individuo, como persona, sino que se amplía para abarcar unidades mayores como pueden ser los equipos de profesores o los grupos de investigación. El principio de individualización conecta con la idea de la formación clínica de los profesores, entendiendo que la formación del profesorado debe estar basada en las necesidades e intereses de los participantes, debe estar adaptada al contexto en el que estos trabajan, y fomentar la participación y reflexión.</p> |

Fuente: (MARCELO, 1994, 185).

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

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

administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico. (Rodríguez, 2002).

En tal sentido, la formación en éste ámbito, debe necesariamente contribuir a la preparación vocacional básica para iniciarse en el mundo del trabajo y potenciar de manera transversal el aspecto valórico, para integrar al mercado un trabajador capaz de operar al interior de un equipo de producción, es decir, la Formación Técnico Profesional, debe conducirse hacia la preparación de los trabajadores en la Cantidad y la Calidad requeridos por el Sector Empresarial.

La Formación de Docentes Técnicos es y constituye un verdadero desafío a las Ciencias de La Educación, sólo si se considera el hecho de que la economía global y la actual dinámica de empleo, han revalorizado internacionalmente a la Enseñanza Media Técnico Profesional. La evidencia mundial indica un crecimiento en su matrícula. En Chile, el 46% de los estudiantes que cursan Enseñanza Media lo hacen en la modalidad técnico profesional. De ellos, un 30% sigue luego una carrera de educación superior.

Por lo señalado, es necesario, generar políticas de formación inicial y definición de perfiles para un concepto de “docente técnico”, válido para cualquier ámbito de la educación técnica. Estas iniciativas generarían mecanismos de selección de docentes calificados en los distintos sistemas de la educación técnica, formalizando los procedimientos, facilitando la identificación de los docentes adecuados y reduciendo gradualmente las “habilitaciones” por emergencia a que se encuentran exigidas las autoridades educacionales.

La existencia de perfiles de docentes técnicos permitiría definir los criterios más relevantes que garantizan la idoneidad docente, lo que permitiría caracterizar las áreas más deficitarias que tienen los actuales docentes y sería un marco de referencia para la generación de propuestas de formación docente inicial, así como de regularización de títulos y perfeccionamiento adecuado.

También, existe la necesidad de la elaboración de un marco regulatorio de itinerarios o secuencias de Formación Técnica, el diseño curricular de la formación técnica de nivel superior, requiere de la elaboración de un perfil de egreso de cada especialidad, el que permitiría establecer el marco de formación al cual se comprometen las instituciones educativas de nivel superior. Para esta tarea, serán insumos esenciales: el perfil profesional, junto a la información existente sobre la dinámica del empleo, las tendencias del desarrollo productivo y las políticas educacionales (Rodríguez, 2002).

Por otra parte, es importante avanzar en la elaboración de consensos de los perfiles de egreso de los niveles de técnicos formados en nuestro país, de manera que las oportunidades de progresar en la formación no se vean afectadas por la existencia de ofertas muy disímiles. Se debe entonces, tener presente que, normativamente, los perfiles de egreso de la Enseñanza Media Técnico Profesional, tienen validez nacional mientras que en el caso de los perfiles de nivel superior tienen validez para cada Institución Formadora.

Para tal efecto, es necesario profundizar el conocimiento de la realidad productiva actual, sus nuevos métodos y modos de producción, cultura organizacional y el conocimiento de la innovación y la introducción de las tecnologías, mediante una estrecha relación Empresarial - Educacional.

Por ello, la meta de alcanzar el desarrollo como sociedad, nos impone desafíos ineludibles en términos de generar en las personas, las capacidades para ejercer su ciudadanía y desempeñar con éxito los diversos roles en la vida, ambas situaciones que inciden necesariamente en el sistema educativo y que tienen como propósito, garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con el objeto de obtener y renovar las competencias requeridas para participar activamente en la sociedad del conocimiento, en el mercado laboral y en el trabajo, en la vida real y en sus contextos virtuales, en una democracia y como individuo con un sentido coherente de su identidad y de su dirección en la vida.

#### **1.2.2.2 Formación continúa.**

La formación docente continua, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Las relaciones entre la formación permanente y el desarrollo profesional del profesorado se pueden tildar de controvertidas. El desarrollo profesional es un concepto complejo, aún en fase de clarificación y reconstrucción (Kremer Hayon, 1991), mientras la formación permanente es una realidad aún reciente en nuestro contexto (García Gómez, 1998b). El binomio formación permanente-desarrollo profesional es incipiente en la literatura especializada (Kinder y Harland, 1991). Si analizamos las relaciones que se pueden

establecer entre ambos procesos, es fácil identificar tres modalidades o situaciones, las cuales se describen a continuación de forma resumida.

Situación A: formación permanente sin desarrollo profesional. Ésta representa el caso en el que la formación permanente y el desarrollo profesional no siguen caminos parejos, más bien habría que decir que aquélla se diseña y se desarrolla al margen de los procesos de desarrollo profesional. Lo cual no significa que tales actividades de formación no incidan en el desarrollo profesional sino, más bien, que tal actividad no ha sido concebida de forma explícita siguiendo las pautas y los principios que promueven tal desarrollo.

Es fácil identificar esta tendencia con los denominados modelos técnico, academicista, tradicional, transmisivo. El profesorado que suscribe este enfoque no se suele caracterizar por su motivación e implicación en actividades que permitan un replanteamiento de sus actuaciones, ni una puesta en práctica de ideas innovadoras. A pesar de lo cual, hay algún sector de este colectivo que se implica (por convicción u obligación) en actividades de formación permanente. Éstas se diseñan, desarrollan y evalúan desde premisas ajenas a cómo aprende el profesorado, cuál es el conocimiento profesional deseable, cómo se pueden facilitar procesos de explicitación, análisis y replanteamiento de la práctica docente, etc. Son actividades que reproducen el clásico esquema de todo modelo didáctico tradicional-transmisivo, por lo tanto, se obvia la reflexión o actuación que implique considerar a quien aprende, lo que se supone debe aprender, cómo lo aprende, cómo incorpora esos aprendizajes a su trabajo cotidiano, etc.

Situación B: formación permanente y ¿desarrollo profesional? Hace referencia a aquellas concepciones y actuaciones de formación permanente que no se rigen por las premisas básicas para facilitar procesos de desarrollo profesional, pero que sí pueden facilitarlo (consciente o inconscientemente), aunque de forma algo tangencial. Se alude de forma implícita en este caso a modelos de formación permanente conocidos con nombres como activista, implicativo, desarrollista o práctico.

En esta tendencia parece estar más claro lo que no debe ser que lo que sí debe ser. Surge como reacción, extrema en ciertas ocasiones, a la tendencia caracterizada con anterioridad; sin embargo, carece de unos planteamientos claros y fundamentados que orienten su intervención. Se pueden considerar como propuestas transitorias entre una concepción de la formación permanente al margen del desarrollo profesional, y una concepción de la formación permanente que se identifica plenamente con el desarrollo profesional.

Situación C: formación permanente para el desarrollo profesional. Este caso llega de la mano de otra manera de entender la formación permanente (enfoque identificado con

términos como autónomo, crítico, investigativo, de reconstrucción social,...), cuyo interés es el fomento o la facilitación del desarrollo profesional. Tiene en cuenta los conocimientos generados sobre tales procesos, para que le orienten tanto en el diseño como en el desarrollo y en la evaluación de las actividades formativas. Una primera aproximación a su caracterización sugiere que este enfoque de formación permanente del profesorado guarda estrechas relaciones con el paradigma ecológico de investigación educativa, con el enfoque crítico de la enseñanza, así como con la tendencia para la reconstrucción social de la formación del profesorado.

Es protagonista de esta modalidad un profesorado consciente de sus posibilidades, de sus procesos de aprendizaje y desarrollo, de las necesidades de la escuela como institución social, de la universalidad de la educación, del derecho del alumnado a una educación emancipadora, etc. Este profesorado precisa actividades de formación permanente que realmente le aporten ideas, sugerencias, escenarios para el intercambio, contactos con otros docentes, respeto administrativo, tiempos y espacios para la investigación, y cierto margen de actuación.

Estas demandas difícilmente pueden ser abordadas desde actividades que respondan a los principios subyacentes a las modalidades A y B (sobre todo a la primera). Ahora bien, no todo el profesorado está dispuesto o capacitado para enrolarse en actividades acordes con las características de esta última tendencia (ni el sistema educativo preparado para ofrecerlas). La pluralidad de actividades debe ser una realidad. La vida profesional del profesorado suele ser bastante larga y, como ya se ha insinuado, la diversidad del profesorado y de coyunturas, también; de tal forma que pueden tener cabida propuestas formativas diversas. De la misma manera, el discurso precedente no debe ignorar que al igual que toda actividad de formación permanente no repercute en el desarrollo profesional de los docentes, tampoco todo el desarrollo profesional viene, o ha de venir, de la mano de la formación permanente institucionalizada.

El desarrollo profesional es de una complejidad tal que sería ingenuo pensar que sólo se genera, potencia o facilita mediante la intervención formativa intencional.

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

La mejora de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje pasa inevitablemente por el profesorado. El rápido crecimiento de los conocimientos y el nuevo paradigma educativo europeo, la adaptación a las nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que requiere la universidad actual, obliga al profesor a una constante formación y actualización.

El rasgo más destacado de la formación del profesorado de universidad ha sido -y continua siendo- su desarrollo desde una concepción de los profesores como transmisores de conocimientos, reforzada por su socialización como especialistas en disciplinas, miembros de una cultura profesional que podría caracterizarse de “balkanizada” (de acuerdo con la tipología propuesta por Hargreaves, 1996; 1997).

Una situación históricamente consolidada que, probablemente, funcione como un obstáculo poderoso tanto ante expectativas de cambio de ese papel profesional – especialmente visible en la Educación Superior– como de mayor coordinación y trabajo en equipo entre profesores. Por ello, la formación del profesorado, necesita estar muy presente en el ámbito universitario. Esta presencia la encontramos a través de los programas de formación que ofrecen los Institutos de Ciencias de la Educación o proyectos específicos, como es el caso de la Universidad de Alicante, a través de las Redes de Investigación en Docencia Universitaria.

El concepto de formación tiene que ver con la capacidad de formación, así como con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir, el profesor, será el protagonista y, por lo tanto, responsable de su proceso formativo. Valorando sus procesos autoformativos, será mediante la interformación cuando los profesores encuentren el camino adecuado para su perfeccionamiento profesional y, también, personal (Marcelo, 1994).

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

Los tipos de formación que en la actualidad necesita tener un profesional de la educación para enfrentarse a los retos de esta sociedad cambiante y globalizada de acuerdo a la Consejería de Educación Ciencia e Investigación de Murcia manifiestan dos tipos de competencias: Competencias comunes y Competencias específicas que a continuación se detallan.

##### **Competencias comunes**

- **Competencias científicas:**

Requiere conocer las últimas aportaciones de la ciencia: descubrimientos e investigaciones que el profesorado deba integrar en el currículo.

- **Completar la formación científica inicial:**

Se entiende esta competencia en relación con el profesorado que tiene que impartir áreas, asignaturas o materias que no han integrado su formación académica.



## **Competencias didácticas**

Metodología y didáctica general: Incluye los conocimientos sobre teoría y práctica metodológica y didáctica de las distintas áreas, asignaturas o materias.

- **Planificar la docencia y elaborar Las unidades didácticas o bloques**

**Curriculares:** Elaboración de unidades didácticas o bloques y materiales curriculares en cualquier soporte. Competencia para la concreción del currículo: programaciones didácticas y programaciones de aula

- **Conocimiento y uso de recursos:**

Conocer recursos, especialmente los novedosos, y aprender a utilizarlos en las situaciones de enseñanza – aprendizajes más adecuados.

- **Actividades para el aula:**

La competencia supone el conocimiento de un amplio repertorio de actividades de enseñanza – aprendizaje de los contenidos curriculares y que contribuyan al desarrollo de las capacidades necesarias en el alumnado

## **Tecnologías de la información y la comunicación**

- **Uso de la ofimática en educación:** Sistema operativo, procesador, aspectos básicos sobre imágenes, presentaciones de diapositivas, hoja de cálculo, base de datos. Enseñar al alumnado los aspectos básicos de ofimática.

- **Uso de internet y el correo electrónico:**

Conocer portales y web de interés para la educación, buscar información, utilizar el correo electrónico. Enseñar al alumnado a utilizar Internet y el correo electrónico.

- **Uso de software para la didáctica de las áreas:**

Conocer y saber usar recursos digitales útiles para que el alumnado aprenda los contenidos curriculares.

- **Creación de web:**

Crear páginas web en distintos formatos y con finalidad educativa.

- **Creación de recursos informáticos:**

Competencia para diseñar y crear recursos educativos en soporte digital.

- **Gestión de redes y de aulas de informática:**

Configurar y mantener las redes informáticas de los centros educativos, configurar, mantener y recuperar los equipos informáticos, conocer y usar aplicaciones para la gestión de aulas de informática.

### **Gestión de grupos de alumnos**

- **Convivencia y disciplina:**

Conocer las causas de los problemas de convivencia, las estrategias para mantener en los centros y en las aulas un adecuado clima de disciplina y convivencia y para la resolución de los conflictos que en esta materia puedan surgir. Conocer y aplicar la normativa sobre convivencia.

- **Habilidades sociales, comunicación y motivación:**

Disponer de habilidades sociales y comunicativas para las actividades docentes habituales (para gran grupo y atención individualizada de alumnos, participación en reuniones), disponer de estrategias de motivación del alumnado.

### **Atención a la diversidad**

- **Medidas generales de atención a la diversidad:**

Individualizar los procesos de enseñanza – aprendizaje, creación y aplicación de medidas de refuerzo y ampliación, adaptaciones curriculares (de acceso, significativas y no significativas), tratamiento de la interculturalidad.

- **Competencia especializada:**

Incluye las competencias para atender al alumnado de necesidades educativas especiales, de altas capacidades, de aulas hospitalarias, etc.

Educación en valores

- **Educación para la paz y la igualdad entre sexos:**

Desarrollar valores en el alumnado para la convivencia pacífica (diálogo, consenso, participación, respeto, tolerancia, solidaridad, justicia, igualdad).

Desarrollar valores y actitudes de igualdad entre hombres y mujeres y detección y eliminación de estereotipos sexistas

## **Competencias específicas**

- **Planificación y evaluación de centros y programas:**

Elaborar y evaluar el proyecto educativo de centro y los proyectos curriculares. Elaborar y evaluar los planes específicos de los centros (tecnologías de la información y la comunicación, convivencia, salud, fomento de la lectura, autoprotección) y aquéllos que respondan a iniciativas del propio centro.

- **Gestión de centros gestión de calidad:**

Implantar modelos de gestión de calidad en la educación

- **Orientación y tutoría:**

Incluye la formación específica de los profesionales dedicados a la orientación y la formación para el desempeño de la tutoría dirigida al alumnado, a las familias y al profesorado del grupo de alumnos.

- **Consejos escolares y participación educativa:**

Conocer la normativa sobre participación educativa, desarrollar estrategias para fomentar la participación y la implicación de las familias.

### **1.2.2.5 Características del buen maestro.**

Cualquier profesor que se ha dedicado varios años a la enseñanza puede decir que este es más que un trabajo, es un estilo de vida. Ser docente implica una enorme responsabilidad.

Un docente es el responsable del desarrollo de todo un grupo de estudiantes. La enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos.

No obstante, si poseen todo lo que se necesita para ejercer este oficio, la enseñanza sin duda puede tornarse en una carrera muy gratificante llena de oportunidades para el desarrollo personal y profesional, aspectos que otras ocupaciones no permiten.

Entonces la persona que busca desempeñarse en la tarea de educar y contribuir a su progreso íntegro, debe tener 5 características de los maestros más eficaces. Según indica un artículo del portal electrónico Chicago Tribune que son:

### **a) Una mente abierta**

Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que deben ser capaces de adaptarse y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de la carrera.

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

### **b) Flexibilidad y paciencia**

Las interrupciones mientras imparten cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengan estable el nivel de estrés, sino también para que puedan controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a su cargo. (Universia 2012)

### **c) Dedicación**

Ser profesor genera grandes beneficios como el tener el reconocimiento de los estudiantes. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendan nuevas habilidades como por ejemplo asistir a seminarios de enseñanza, durante los períodos de descanso.

### **d) Actitud positiva**

Una actitud positiva le ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

### **e) Altas expectativas**

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más. (Universia 2012)

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

La profesionalización de la enseñanza tiene que ver con la renovación de los fundamentos epistemológicos de la profesión docente.

Hay que señalar que toda el área educativa está inmersa en una amplia corriente de profesionalización de la educación y específicamente de los docentes. En este sentido, la profesionalización tiene que ver con “un horizonte común hacia el que converge los dirigentes políticos del área de la educación, las reformas de las instituciones educativas y las nuevas ideologías de la formación y de la enseñanza”.

Sin embargo, para entender los aspectos actuales de esta cuestión, es necesario resaltar que el principal problema de la profesionalización de la docencia es la crisis de todas las profesiones en su forma de profesionalizarse como tal. Se puede resumir este problema en los siguientes puntos (Tardif, 2004)

- La pericia profesional, esto se refiere a que un profesional siempre está tratando de solucionar situaciones problemáticas por medio de estrategias y técnicas aprendidas en su formación.
- Otro punto es que el conocimiento profesional posee también dimensiones éticas, es decir, valores, sentido común, y saberes culturales, pues eso no se enseñan muchas veces en las universidades.

Pero lo que hay que resaltar de todo esto, es que la profesionalización tiene que ver con satisfacer las necesidades de los estudiantes, en base a un conocimiento científico y de valores, que brinde un panorama adecuado para alcanzar los objetivos de la tarea educativa.

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

Un análisis de los perfiles del profesor nos ha llevado a definir diversos grados de desarrollo de la competencia docente y a establecer tres niveles formativos dentro de nuestro programa de cursos.

Nivel A: Están dirigidos a futuros profesores de español o aquellos que habiéndose ya iniciado como profesores de español, se encuentran en un primer estadio de su desarrollo profesional: cuentan con una experiencia profesional no superior a 300 horas o con una formación especializada inferior a 30 horas.

Los cursos de este nivel se orientan al desarrollo de habilidades y conocimientos básicos y eminentemente prácticos para desenvolverse en el aula: llevar a cabo una sesión de clase planificada, comunicar con efectividad y gestionar actividades de aula con varias dinámicas, identificar los contenidos lingüísticos y comunicativos más básicos del español y dar

explicaciones adecuadas sobre estos. Todo ello haciendo uso de materiales didácticos, de documentos de referencia o de la ayuda de un tutor o de profesores con más experiencia.

Nivel B: Están dirigidos a profesores que poseen ya una trayectoria profesional y formativa en la enseñanza de español o de otras lenguas extranjeras: cuentan con una experiencia docente de un año como mínimo y más de 300 horas impartidas en cursos de diferentes niveles del currículo y tienen una base de formación especializada de unas 60 horas.

Estos cursos se dirigen a profesores que necesitan ampliar el abanico de tareas docentes de las que pueden responsabilizarse, relativas a la planificación de la enseñanza (a corto y medio plazo), a la selección de materiales didácticos o a la evaluación de los alumnos.

Los cursos de este nivel permiten a los asistentes reelaborar conocimientos para fundamentar conceptual y metodológicamente las técnicas docentes utilizadas; profundizar en los aspectos formales del español —analizándolos desde los diferentes niveles lingüísticos y pragmáticos— para poder mostrarlos y explicarlos con precisión en el aula; desarrollar habilidades para interpretar las variables individuales y de su contexto educativo y adaptar su actuación, así como atender a la dimensión intercultural del aprendizaje de lenguas.

Nivel C: Están dirigidos a profesores experimentados, con una sólida trayectoria profesional y formativa. Cuentan con experiencia mínima de tres años, más de 1800 horas y una formación especializada de 180 horas como mínimo.

Las actividades de este nivel formativo se orientan al desarrollo de los aspectos de la competencia docente necesarios para llevar a cabo tareas docentes especializadas, como la programación de cursos, el diseño de materiales didácticos, la elaboración y administración de pruebas de evaluación o la enseñanza en contextos virtuales de enseñanza y aprendizaje. Los cursos permiten a los asistentes conceptualizar y actualizar las teorías propias sobre la lengua y la comunicación y sobre la enseñanza y el aprendizaje en las que el profesor sustenta sus actuaciones docentes. Los cursos de este nivel se centran, además, en las destrezas profesionales necesarias para organizar o participar en proyectos académicos y de investigación en acción, y para participar en actividades de formación y tutoría de profesores de lenguas extranjeras.

Estamos seguros de que esta concepción de la competencia docente y de su desarrollo contribuirá no solo a mejorar la calidad de la formación y a enriquecer nuestra oferta, sino también a que los profesores identifiquen mejor sus necesidades y planifiquen su desarrollo profesional a lo largo de su carrera docente. Desde un punto de vista metodológico, asumimos el carácter cognitivo, experiencial y constructivista del proceso de adquisición y aprendizaje de la competencia profesional del profesor de lenguas y somos conscientes de que, para que este proceso formativo sea eficaz y exitoso, es de vital importancia que las acciones de formación partan de la observación y reflexión sobre la propia práctica docente y la de otros colegas, den cabida al potencial formativo que encierra la interacción con los compañeros y formadores, estén basadas en la acción y ofrezcan oportunidades para experimentar e incorporar nuevas prácticas.

#### **1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la comunicación TIC en los procesos formativos.**

La forma como nuestros estudiantes se comunican e interactúan hoy es muy diferente a como nosotros lo hacíamos hace algunas décadas. Es importante conocer las competencias que los estudiantes de ahora deben desarrollar para vivir, aprender y trabajar con éxito en una sociedad cada vez más compleja; es por esto que el docente actualmente desempeña una tarea de gran importancia para que los estudiantes puedan alcanzar y desarrollar las competencias que necesitan. Se hablarán de los estándares de las competencias en TIC para docentes propuestas por UNESCO en el año 2008, como punto de referencia y continuo mejoramiento en la labor como docentes del siglo XXI.

La formación de docentes en una sociedad que se encuentra en constante cambio es de vital importancia principalmente en el uso de la tecnología de la información y la comunicación Tics la cual nos conlleva a una interrogante de cómo construir una propuesta hacia el uso y apropiación de las tecnologías en los centros educativos, para esto se entiende por TIC como un recurso tecnológico que permite acceder a la información, el conocimiento y las comunicaciones a través de la computadora ya sea en red o localmente. La UNESCO (2008, p.5) menciona que las Tics son motores del crecimiento y evolución en el mejoramiento de la educación.

La propuesta tiene como punto de partida el reconocimiento de las actitudes de los docentes hacia las TICs sus usos y sus intereses de formación, así como de sus obstáculos que dicen tener para incorporarlos, siendo necesario estos para que se logre hacer más eficientes y reflexivos los procesos de enseñanza - aprendizaje.

Es necesario mencionar que las TICs intenta generar competencias en docentes de forma pedagógica para fortalecer la enseñanza aprendizaje; la incorporación de las TICs en los procesos educativos abre horizontes que ofrecen modelos educativos en donde las tecnologías pueden ser concebidas como apoyo o complemento e incluso enriquece los procesos de interacción y lograr innovaciones en la práctica educativa. Que el docente aprenda cómo, dónde y cuándo emplear las TICs para realizar actividades y llevar a cabo tareas de gestión escolar y adquirir conocimientos disciplinares y pedagógicos pertinentes en cuanto a su formación profesional, esperando aumentar la capacidad para innovar, producir nuevo conocimiento.

Una de las ventajas que ofrece el uso de las tecnologías es que se mejora el aprendizaje; reducción del tiempo de aprendizaje; consistencia pedagógica etc. Aunque se tiene la problemática de la inversión tan grande que supone tanto en medios como en personal cualificado, ya que docentes de primaria y secundaria del nuevo milenio tendrán que saber utilizar las nuevas tecnologías pero sobre todo, cómo aplicarlas para enseñar su materia, así que pronto será una obligación por ley.

Rosales Medrano (2004, p. 195) hace referencia a los perfiles exigidos por la revolución tecnológica y la globalización, menciona que los docentes deben de asumir nuevos roles en su campo laboral el cual les exige una sistemática actualización en su profesión docente o la creación de nuevas profesiones que impacten también a la misma profesión docente.

Tanto profesores como alumnos precisan modificar sus procesos de enseñanza-aprendizaje mediante el desarrollo de nuevos planes de estudio y el uso de nuevas metodologías docentes, en la reforma que actualmente se ha establecido juegan un papel importante las tecnologías de la información y la comunicación ( TICs ) (Bosco, 2005;De Pablos, 2007) como recurso didáctico como objeto de estudio, como elemento de la comunicación y la expresión, como instrumento para la organización, gestión y administración educativa, y/o como instrumento para la investigación.

En éste contexto, el objetivo a plantear es analizar las ventajas que tiene el uso de las TICs como recurso didáctico en la educación y como ayudaría a fortalecer la enseñanza y el aprendizaje, que tanta falta hace a la labor educativa.



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

El proceso educativo no es una tarea o responsabilidad única y exclusiva de los docentes, sino que ello debe ser compartido con todas las personas y sectores que participan de forma directa o indirecta en la educación de aquellos; y esta participación debe de ser activa y efectiva para el logro de los respectivos objetivos. La comunidad escolar y la comunidad educativa constituyen dos sub-mundos separados físicamente, pero ligados socialmente en la visión y misión educativa de los educandos.

La educación es producto de muchos estímulos, que actúan sobre el ser humano (educando) a través de la familia, de la sociedad en general y de la institución escolar. Esta trilogía se conoce comúnmente como Comunidad Educativa.

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

Los gestores educativos desarrollan una visión sistémica de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre las áreas de gestión. El avance logrado en este sentido es concebir la institución como un sistema abierto y complejo, que desborda la función administrativa tradicional, y por ende el rol del gestor educativo como un mero administrador de recursos, para transitar en el siglo XXI, hacia un gestor que direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos.

Es decir, un gestor educativo con capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

El gestor educativo 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)

Por su parte, Manuel Álvarez (1998) respecto al gestor educativo como líder transformacional, destaca 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.
- Considera "el trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.
- Dedicar tiempo y recursos a la "formación continua" de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal y busca la forma de comprometerlos en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.
- El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el "representante institucional" de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización.

Según este modelo, seguirá siendo necesaria la figura del gestor educativo, pero no como símbolo de poder institucional, sino como posibilitador de procesos para que los miembros de la institución alcancen los objetivos en clave de calidad; como negociador a nivel interno y externo, para mantener la coherencia institucional en función de su misión, para armonizar la diversidad y como cabeza visible de la organización.

- Un gestor con capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales y regionales, los dirigentes políticos y empresariales, donde se favorezcan los esfuerzos compartidos y se pueda armonizar las voluntades para disminuir las divergencias.
- En este sentido, el gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas.
- Un gestor educativo motor de la institución y comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad y a las expectativas de los actores. Un gestor educativo líder de la institución, de su proyecto educativo y, comprometido con el desarrollo y mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de su entorno.

- El ejercicio del liderazgo del gestor educativo en las organizaciones sociales o instituciones parte del reconocimiento de la educación centrada en los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que exige al gestor educativo capacidad cognitiva, de interacción, de innovación, de motivación y de gestión; ligadas éstas a las relaciones humanas, la motivación del personal a su cargo y la participación democrática.
- Esencialmente la función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones.

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

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

- La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

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

La familia es un grupo social de carácter primario, de tal importancia para el desarrollo de los individuos que se considera uno de los pilares básicos en los que se basan todas las sociedades, y por ello está considerada una institución social universal, y decimos universal, porque se encuentra bajo formas organizativas cambiantes en todas las sociedades, pero la forma que toman y las funciones que desempeñan, varía ampliamente en el tiempo y dependiendo de la sociedad en la que nos encontremos, creando diferentes estructuras familiares.

Las funciones de la familia, y más explícitamente de los padres (que son los principales educadores de los hijos), abarca un campo muy amplio en el cual no podemos entrar sin antes hacer un breve comentario en la identidad de los padres como principales educadores:

- Los padres son los educadores natos de sus hijos en cuanto la esencia de paternidad es engendrar la vida, que es el hijo, y la vida no es algo que se engendra de una vez para siempre, sino que es un continuo engendrar hasta que el hijo se auto engendre sin ayuda paterna. Pero también destacar que la paternidad es un proceso perfectivo en el ser humano y cada padre tiene el compromiso de perfeccionar su paternidad y que tengan una actitud de aprendizaje e interés en la propia educación.
- La familia educa múltiples facetas de la personalidad, a distintos niveles. Lo más superficiales de estos niveles (Educación intelectual, Educación cívica, Educación estética, etc.) son los que pueden confiarse a otras instituciones sociales, como a la escuela. Los más fundamentales, en cambio, como la intimidad y el calor familiar, son casi imposibles de ser transferidos.

Lo que de un modo más insustituible ha de dar la familia a un niño, es la relación afectiva visto esto en mayor medida cuanto más pequeño sea el hijo. En los primeros años de su vida esa corriente afectiva es para él, una verdadera necesidad biológica, como base de la posterior actividad fisiológica y psíquica. Se le inducen actitudes y habilidades necesarias (andar, hablar, respuesta afectiva a la sonrisa, etc.), que, sino se educan en el momento oportuno, luego ya no es posible imprimirlas en el niño.

A medida que el niño va creciendo, cuenta menos el papel condicionante del afecto materno y el familiar para dar creciente entrada a factores externos a la familia, aunque la primera situación nunca llega a romperse del todo.

El papel de la familia consiste en formar los sentimientos, asume este papel no enseñando, sino contentándose con existir, es decir, amando; y la acción educadora se extiende a los padres tanto como a los hijos. Esta formación de los sentimientos abarca: Educación estética, Educación moral y Educación de la sensibilidad. Si en estas cosas falla la familia, es dudoso que alguien más pueda sustituirla. También compete a los padres el educar la voluntad de sus hijos su capacidad de esfuerzo, de entrega y de sacrificio, su espíritu de cooperación y su capacidad para el amor.

En síntesis la familia es el primer pilar de la educación del estudiante en cuanto se refiere a la transmisión de conocimientos, valores, normas, costumbres, tradiciones, como a la formación de hábitos y actitudes, que los padres inculcan a sus hijos. En la familia se forma la personalidad básica del niño.

Se enunciará también lo que manifiesta la LOEI en cuanto a las obligaciones de las madres, padres y/o los representantes:

**Art. 13.- Obligaciones.-** Las madres, padres y/o los representantes de las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos, durante el periodo de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa;
- b) Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- c) Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco del un uso adecuado del tiempo;
- d) Reconocer el mérito y la excelencia académica de las y los profesores y de sus representados y representadas, sin que ello implique erogación económica;

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

El estudiante o sujeto de la educación es el centro del proceso formativo y la razón de ser de las Instituciones Educativas. Los servicios de educación, capacitación, divulgaciones científicas, tecnológicas, orientación psicológica, social, religiosa, moral, etc., cobran vida porque él existe.

- El estudiante en primer lugar, es una persona con todos sus componentes bio-psico-sociales y espirituales, por lo tanto merece aprecio, respeto, cuidados y la aplicación de métodos y técnicas educativas producto del análisis científico para lograr la facilitación del aprendizaje y el desarrollo integral y armónico de la personalidad.
- Para mejor aplicación de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación se han categorizado tres aspectos fundamental que en realidad forman uno sólo; cuales son: lo cognitivo, lo psicomotor y lo actitudinal. Lo cognitivo persigue el desarrollo de las

capacidades intelectuales y de conocimiento de los educandos; tales como: la memoria, el análisis, la síntesis, la deducción, la inducción, la solución de problemas y la toma de decisiones. Lo psicomotor hace alusión al desarrollo de las habilidades, destrezas intelectuales y motoras como; la coordinación, el equilibrio, la fuerza, la resistencia, la precisión, la velocidad y la potencia. Y lo actitudinal persigue en el educando el desarrollo de los valores, de lo ético, lo moral, la sociabilidad, el compañerismo, la equidad, la justicia, el comportamiento social normal y un sentido trascendente de la vida individual y colectiva.

Según el art. 8 de la LOEI. Obligaciones de los estudiantes: son asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;

Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones.

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

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona, 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.

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. (Hoffmann, 2010)

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 autos dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio

pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

El abuso de la evaluación absoluta (gracias a exámenes, cuestionarios y trabajos de laboratorio) es pernicioso. El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuercen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- A. La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- B. El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- C. La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- D. 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:

- A. 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.
- B. 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.

C. Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo. El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros. El profesor debe estar atento a la dinámica del grupo y tratar de evitar que los alumnos aprovechen las trampas que permite el trabajo colectivo. Los exámenes de los trabajos en grupo deben tener una componente individual en la que debe formar parte íntegra la demostración de los resultados que uno ha aprendido gracias al estudio en grupo. Provocar discusiones entre los miembros del grupo permite discernir qué papeles han tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada.

D. Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

### **1.3 Cursos de formación**

Luego de la detención de necesidades de formación de docentes se hace necesaria la planificación de un curso de formación, de acuerdo con la mayor carencia que se presente en el diagnóstico. Con el objetivo de mejorar la práctica docente y establecer estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

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

Se entiende por capacitación las actividades de enseñanza-aprendizaje destinadas a que sus participantes adquieran nuevos conocimientos y habilidades, y modifiquen actitudes en relación con necesidades de los docentes determinados mediante eventos de corta duración.



Como señala Gutiérrez, estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones: (Gutiérrez;2001:187)

- Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.
- Conocimiento psico-pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la escuela.
- Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores.
- Conocimiento empírico: que es el saber hacer en la acción que encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular.

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

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

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

De aquí que capacitarse permanentemente sobre la tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y

eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

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

Trabajar en educación es una gran vocación de quienes consagran su vida a la tarea educativa. Son constructores privilegiados del mundo y militan en vanguardia en las filas de un auténtico apostolado.

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

#### **Ventajas**

La capacitación que reciben los docentes contribuirá a modificar positivamente a los procesos y los productos de la acción pedagógica como son:

- ❖ Desarrollar una actitud de mayor compromiso con el mejoramiento cualitativo de la educación.
- ❖ Se apropien e implementen adecuada y creativamente el nuevo Currículo Nacional.
- ❖ Utilicen adecuadamente los instrumentos curriculares y materiales de apoyo.
- ❖ Orienten el proceso educativo en función de las necesidades, intereses y expectativas del educando y de la comunidad
- ❖ Promuevan y apoyen la integración de la institución educativa con la comunidad en la gestión y en los proyectos de innovación pedagógica
- ❖ Planifiquen el desarrollo de la oferta educativa, a corto y mediano plazo Gestionen, a través de los Consejos Ejecutivos, la adquisición de recursos favorables al mejoramiento cualitativo de la educación y a su utilidad social, recurriendo a instituciones oficiales y privadas de la comunidad
- ❖ Evalúen continuamente la calidad de la oferta educativa y el funcionamiento institucional, como insumo para avanzar hacia el logro de los objetivos de mejoramiento de la educación.

- ❖ Intercambien experiencias que contribuyan a mejorar la calidad de la educación y la calidad de vida de alumnos(as), familias y comunidad.
- ❖ Cumplan con entusiasmo, eficiencia y eficacia el rol protagónico que les corresponde como actores del proceso de transformación educativa.
- ❖ Las TICs están promoviendo una nueva visión del conocimiento y del aprendizaje, afectando a los roles desempeñados por las instituciones y los participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a la dinámica de creación y disseminación del conocimiento.
- ❖ Las TICs propician una comunicación tanto sincrónica (mediante la videoconferencia o a través del chat) como asincrónica (mediante el correo electrónico o foros de discusión).

### **Inconvenientes**

- ❖ Temor a que no se cumplan con los objetivos y las expectativas de la capacitación docente.
- ❖ Requiere la utilización de la TICs.
- ❖ La impuntualidad de los promotores y participantes.
- ❖ Algunos cursos de capacitación son costosos.
- ❖ Algunos maestros no cuentan con Internet en casa, además requieren capacitación generando resistencia por parte de ellos para incorporarse a esta modalidad.
- ❖ Requiere de una preparación sólida de los capacitadores, pero lo que hacen es presentar la información en una pantalla y leer, son monótonas y aburridos.
- ❖ Falta de tiempo.
- ❖ Incomprensión de los autoridades que dirigen los establecimientos educativos en lo que tiene que ver a permisos.
- ❖ Falta desarrollar una metodología para aplicar en el proceso de la capacitación.

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

**Diseño:** Fase inicial, comprende la etapa del diseño didáctico, cuyo producto es la programación del curso o sílabos con la siguiente estructura: Tema del curso, modalidad de estudio, nivel formativo de los destinatarios, breve descripción del curso, contenidos del curso, metodología, evaluación duración del curso, cronograma de actividades a desarrollarse costos del curso, certificación y bibliografía.

(Jaramillo, 2013)

**Planificación:** proceso continuo y unitario que comienza con el desarrollo de objetivos, define estrategias para conseguirlos y establece planes coherentes con las anteriores decisiones; esto es, decide por adelantado cuestiones como: ¿qué se hará? ¿cómo se hará? ¿quién lo hará?. Pero también incorpora mecanismos de control que

permiten las adaptaciones necesarias que las nuevas realidades impongan” (Gairín, 1997:158)

Pues el primer paso es saber a quién va dirigida esa formación. No es lo mismo planificar y diseñar un curso dirigido a alumnos de secundaria que a alumnos de postobligatorio. Y mucho menos si dicho curso está destinado a otros docentes. También es importante en este punto saber cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación. ¿Conviene de establecer una evaluación inicial que nos clarifique lo anterior? Sí, siempre y cuando la misma sea lo suficientemente clara y nos de indicaciones fiables.

Una vez tenemos clarificados los actores receptores de dicha formación, se tiene que concretar la finalidad del curso. ¿Qué queremos que los alumnos dominen al acabar el curso? ¿Qué habilidades o conocimientos hemos de conseguir que tengan cuando hemos realizado todas las etapas de esa formación? Si los que diseñan los cursos de formación no tienen claro qué pretenden conseguir con los mismos más allá de “dar el curso” se estará cometiendo un error de considerables proporciones.

Cuando la finalidad está clara analizamos los objetivos que se pretenden alcanzar en la formación y se lo desarrolla el curso cumpliendo la meta propuesta.

**Los recursos:** Los recursos y materiales didácticos son todo el conjunto de elementos, útiles o estrategias que el profesor utiliza, o puede utilizar, como soporte, complemento o ayuda en su tarea docente.

De igual manera el término recurso o material, según San Martín (1991), se puede entender como aquellos artefactos que, en unos casos utilizando las diferentes formas de representación simbólica y en otros como referentes directos (objeto), incorporados en estrategias de enseñanza, contribuyen a la construcción del conocimiento, aportando significaciones parciales de los conceptos curriculares.

Para el profesor Juan Luis Bravo Ramos (2004), la presencia de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación ha producido profundos cambios en los medios de enseñanza al incorporar algunos nuevos y cambiar muchos de los métodos y técnicas para la realización de los tradicionales. Estos cambios han influido, además, en la forma de enseñar con los medios, al proporcionar nuevas técnicas que optimizan la formación y ofrecer otros métodos que facilitan el acceso a ésta.

De ahí que los recursos didácticos deberán considerarse siempre como un apoyo para el diseño, planificación de los cursos formativos ya que cumplen una función mediadora entre la intencionalidad educativa y el proceso de aprendizaje.

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

Para hablar de la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes, se debe comenzar con la calidad en la formación docente, sobre todo en los países en vías de desarrollo (Rosa María Torres,).

La importancia de formación docente, por tanto, obedece a “contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores” (Camargo y otros, 2003).

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

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

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

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

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su quehacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, que logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el

contexto en el que se encuentra. Esto no es neutral, sino que está matizado por la historia, política, sociedad y posturas ideológicas y pedagógicas que lo enmarcan y de aquí la importancia de una buena formación y permanente actualización.

Trabajar en educación es una gran vocación de quienes consagran su vida a la tarea educativa. Son constructores privilegiados del mundo y militan en vanguardia en las filas de un auténtico apostolado. (Revista interactiva, 2010)

## **2. METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El Instituto Superior Tecnológico “Andrés F. Córdova”, Tipo Fiscal, se encuentra ubicado en barrio Santa Anita en el sur de la ciudad de Quito, bajo la dirección acertada del MSc. Walpher Melo, que ha ocupado el cargo de Vicerrector durante 18 años y de Rector por cuatro años.

La institución viene cumpliendo una fructífera labor educativa, desde hace veinte años, al amparo legal de la siguiente normativa: Resolución ministerial No. 1830 de 11 de octubre de 1985 que autoriza el funcionamiento de segundo y tercer cursos del ciclo básico. Resolución ministerial No. 1212 de 1 de abril de 1998 que autoriza el funcionamiento definitivo de los cursos: primero, segundo y tercero del ciclo diversificado, bachillerato técnico en comercio y administración, especialización contabilidad a partir del año lectivo 1997 –1998. Actualmente también ofrece el Bachillerato en ciencias en la sección nocturna.

El plantel cuenta con recursos físicos y humanos suficientes para brindar formación a mil cien estudiantes, trabajando en tres jornadas en la sección diurna, vespertina y la sección nocturna.

La encuesta “Necesidades de formación docente”, se aplicó en la sección nocturna que cuenta con 400 estudiantes, provenientes de un estrato social bajo, ya que muchos de ellos trabajan en el día para auto-financiar sus estudios y ayudar a sus familias, son personas adultas que buscan la superación personal. Los docentes que laboran en esta jornada en total son ocho, y todos ellos cubren la malla curricular.

**Tabla N° 1 1.3 Tipo de institución**

| ALTERNATIVA   | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------|------------|------------|
| Fiscal        | 8          | 100        |
| Fiscomisional | 0          | 0          |
| Municipal     | 0          | 0          |
| Particular    |            |            |
| TOTAL         | 8          | 100        |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova es de tipo fiscal. La educación impartida por esta institución es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Según la L.O.E.I. en el capítulo séptimo Art. 53 tipos de instituciones “Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, sean éstas



últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso”.

Las instituciones educativas cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades y, tanto las públicas como las privadas y fiscomisionales, se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación, debiendo cumplir los fines, principios y disposiciones de la presente Ley.

**Tabla N° 2 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece**

| ALTERNATIVA              | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Bachillerato en ciencias | 8          | 100        |
| Bachillerato técnico     | 0          | 0          |
| TOTAL                    | 8          | 100        |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La institución educativa ofrece a la población estudiantil el bachillerato en Ciencias. Los estudiantes deben aprobar un tronco común de asignaturas dadas por el Ministerio de Educación en primero y segundo de bachillerato.

El Reglamento a la L.O.E.I en el capítulo quinto: Art. 43 manifiesta el bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Los y las estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de signaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones: bachillerato en ciencias o bachillerato técnico.

## **2.2 Participantes**

Los docentes participantes en la investigación “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” fueron 8 que corresponde al total de los profesores que laboran en la sección nocturna, los mismos que fueron informados por el señor rector Walpher Melo, para que presten la colaboración del caso, presentada y aprobada la petición, se realizó las explicaciones pertinentes para la aplicación de la encuesta y el objetivo de la misma, El personal docente de la sección nocturna cuenta con títulos de tercer nivel y una maestra tiene el título de Mg, maestros con más de 12 años de

experiencia, colaboradores, con iniciativa creadora, crítica, mente abierta, dispuestos al cambio en beneficio de los estudiantes.

Teresita de Jesús Prado Astudillo, profesora de la Unidad Educativa “Julio Tobar Donoso” y alumna de la UTPL, docente con veintiocho años de experiencia y con ganas de triunfar en la vida a través de la formación que está recibiendo, aplicó la encuesta a un personal docente que sin reparos supo colaborar para sacar adelante este proyecto, a los mismo que expreso mi consideración y agradecimiento.

| <b>Tabla N° 3: 2.1 Género</b> |                   |                   |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| <b>ALTERNATIVA</b>            | <b>FRECUENCIA</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
| Masculino                     | 5                 | 62.5              |
| Femenino                      | 2                 | 25                |
| No contesta                   | 1                 | 12.5              |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>8</b>          | <b>100%</b>       |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F. Córdova"

La mayoría de los educadores del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova son de género masculino, según datos (ESPOL 2003) de los 112 731 de profesores que prestan sus servicios en el magisterio fiscal el 38,76% son hombres y el 61,24 % son mujeres, lo que contrasta con la información presentada.

Las instituciones educativas de bachillerato actualmente cuentan con docentes de ambos sexos lo que ha determinado que haya una equidad de género en las y los docentes de las instituciones educativas del país.

| <b>Tabla N° 4 2.2 Estado civil</b> |                   |                   |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| <b>ALTERNATIVA</b>                 | <b>FRECUENCIA</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
| Soltero                            | 2                 | 25%               |
| Casado                             | 5                 | 62.50%            |
| Viudo                              | 0                 | 0.00%             |
| Divorciado                         | 1                 | 12.50%            |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>8</b>          | <b>100.00%</b>    |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mayoría de los encuestados tiene un estado civil casado, los casados son la mayor parte de la Población Económicamente Activa (PEA) urbana y rural , según el Reporte Trimestral del Mercado Laboral, del Banco Central del Ecuador (BCE) y la segunda fuerza laboral son las personas solteras.

Se puede deducir que el estado civil no influye de manera directa en el desempeño de los profesionales de la educación ya que depende de la capacitación y capacidad del docente y no de su estado civil.

| <b>Tabla N° 5 2.3 Edad</b> |            |            |
|----------------------------|------------|------------|
| ALTERNATIVA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
| 30 años                    | 1          | 12.5       |
| 31;40                      | 2          | 25         |
| 41;50                      | 1          | 12.5       |
| 51;60                      | 2          | 25         |
| No contesta                | 2          | 25         |
| <b>TOTAL</b>               | <b>8</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mitad de los docentes de la institución se encuentra en una edad entre 30 a 50 años, lo que determina que los docentes pertenecen a una población joven adulta. (ESPOL 2003) sostiene que la edad promedio del docente es de 45 años, lo que determina que la estadística se cumpla.

Para un buen desempeño docente la edad si influye, ya que la población joven tiene un espíritu innovador y esta predispuesto a afrontar cualquier cambio en educación, mayor predisposición para seguir cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades de formación, pero también la experiencia en el campo educativo es determinante ya que dominan la materia, saben como trabajar con grupos numerosos de estudiantes y mantener la disciplina.

| <b>Tabla N°6 2.4 Cargo que desempeña</b> |            |            |
|--|------------|------------|
| ALTERNATIVA                              | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
| Docente                                  | 7          | 87.5       |
| Técnico docente                          | 0          | 0          |
| Docente F.A.                             | 1          | 12.5       |
| No contesta                              | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>8</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El 87% de los encuestados tienen el cargo de docente, lo que determina que la encuesta se aplicó a docentes que ejercen una cátedra y con cargo de acuerdo a su título. La docencia es una hermosa tarea que debe ir acompañada de una gran vocación de servicio y mucha responsabilidad, consigo mismo y con los demás.

Actualmente existen concursos de merecimiento para el ingreso al magisterio fiscal, pero algunos profesionales que ganan dichos concursos no tienen el título en Ciencias de la Educación y no cuentan con una formación docente, no tienen bases pedagógicas ni didácticas para poder llegar al estudiante. Por lo que se hace necesario que en el sector educativo haya docentes con una sólida preparación académica.

**Tabla N°7 2.5 Tipo de relación laboral**

| ALTERNATIVA       | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------|------------|------------|
| Contratación Ind. | 1          | 12.5       |
| Nombramiento      | 5          | 62.5       |
| Contratación Oca. | 2          | 25         |
| Reemplazo         | 0          | 0          |
| No contesta       | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b>      | <b>8</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mayoría de docentes en el establecimiento tienen nombramiento, de tipo fiscal el 25% con contratación ocasional y el 12,5% con contrato indefinido, lo que determina que casi la totalidad de maestros tengan estabilidad laboral. Augusto Espinoza, Ministro de Educación 2013 manifestó que los últimos meses con la entrega de nombramientos se ha reducido el número de docentes contratados.

Cuando en el sector educativo existe estabilidad laboral, el desempeño docente es eficiente y de calidad. Uno de los derechos que consagra la Constitución de la República del Ecuador en su art. 33 el Trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. La estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto de trabajo de manera permanente, y a que se garanticen sus ingresos en forma directa, lo que va a permitir satisfacer sus necesidades, las de su familia y a los estudiantes impartir una educación de calidad.

**Tabla N° 8 2.6 Tiempo de dedicación**

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| T. Completo  | 8          | 100        |
| Medio tiempo | 0          | 0          |
| Por horas    | 0          | 0          |
| No contesta  | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

Los docentes trabajan a tiempo completo. A partir de la promulgación de la actual LOEI y el Acuerdo 135-11, los docentes trabajan las ocho horas diarias, para cumplir con la ecuación más dedicación al trabajo o igual calidad de la educación. (CENAISE, 2013).

La jornada laboral es de 40 horas semanales; seis horas pedagógicas diarias cumplidas de lunes a viernes y el resto del tiempo es para atención a padres de familia, recuperación pedagógica, planificación y otras actividades complementarias.

Se cumple las ocho horas diarias de trabajo, pero la remuneración económica se ha mantenido especialmente de los docentes que tienen más de 25 años de servicio, por lo que si sería necesario que se revise la tabla de escalafón del magisterio para percibir el salario que corresponde.

**Tabla N° 9 Cuántos años de docente tiene usted**

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| 1-5 años    | 1          | 12.5       |
| 6-10 años   | 1          | 12.5       |
| 11-15 años  | 2          | 25         |
| 15-20 años  | 1          | 12.5       |
| No contesta | 3          | 37.5       |
| Total       | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mayoría de los docentes encuestados tienen un tiempo de servicio de 1 a 20 años lo que determina que cuentan con la experiencia suficiente para cumplir con la tarea asignada. Los docentes tienen conocimiento de los instrumentos curriculares que deben elaborar, dominio de la temática y destrezas que deben desarrollar conjuntamente con los estudiantes, la predisposición para seguir capacitándose y actualizándose lo que determina contribuir a la calidad de la educación.

**Tabla N°12 3.1 Nivel más alto de formación académica que posee**

| ALTERNATIVA              | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Bachillerato             | 0          | 0          |
| Nivel técnico S.         | 0          | 0          |
| Lic, Ing, Eco,(3er niv.) | 4          | 50         |
| Especialista 4to nivel   | 0          | 0          |
| Maestría 4to nivel       | 4          | 50         |
| Phd 4to nivel            | 0          | 0          |
| Otros                    | 0          | 0          |
| TOTAL                    | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mitad de los docentes tienen título de tercer nivel y el resto de cuarto nivel. Siendo el docente el actor clave del proceso de transformación educacional, debe estar constantemente capacitándose y llegar a obtener un título de posgrado, que garantice su práctica educativa, mientras este mejor capacitado podrá enfrentar las reformas educativas con verdadera profesionalización y vocación.

Entre los derechos de las y los docentes en la L.O.E.I Art. 10 se establece que pueden acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico. Pero en la actualidad no se cumple ya que si el docente quiere tener una mejor formación académica tiene que hacerlo utilizando sus propios recursos en universidades estatales o particulares.

### **2.3 Recursos**

Para el proyecto de investigación se utilizaron los siguientes recursos.

#### **Talento humano**

- Coordinadora de Titulación UTPL Mg. Mariana Buele Maldonado.
- Investigadora: Teresita Prado alumna de la UTPL.
- Rector del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova.
- Profesoras y Profesores, ocho (8) del Colegio Técnico Andrés F. Córdova.
- Directora de tesis: Mg. Mónica Grimanesa Rodríguez Jiménez.

#### **Recursos Materiales**

- Cuestionario
- Cámara de fotos
- Fotografías.
- TICs
- Ordenador
- Impresora
- Índice de contenidos
- Textos

#### **Institucionales**

- Oficio de petición UTPL
- Oficio de aprobación, Colegio "Andrés F. Córdova"
- EVA UTPL
- Instalaciones del colegio

## Económicos

- Encuestas 15 dólares
- Transporte 20 dólares
- Copias 12 dólares
- Anillados 10 dólares
- Internet 10 dólares
- Textos 40 dólares
- Total gastos 97 dólares

## 2.4 Diseño y métodos de investigación

### 2.4.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos (cuestionario) en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio y diseño del curso de formación.
- 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.

## 2.4.2 Métodos de investigación

**Analítico:** A través de este método a la encuesta para un mejor análisis se la dividió en partes: Datos institucionales, Información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, Institución educativa, y práctica pedagógica. De igual manera el marco teórico está constituido por una serie de temas y subtemas los mismos que han sido analizados en sus partes.

**Sintético:** Se realizó la síntesis del proceso de la aplicación de las encuestas para el proyecto de investigación. Al igual que cada uno de los temas se realizó un resumen de los diferentes autores consultados.

**Inductivo:** A través del razonamiento, de los hechos particulares se fueron sacando conclusiones de cada uno de los temas y subtemas del marco teórico.

**Deductivo:** Se realizó inferencias a partir de lo observado de una ley general en los diferentes temas y subtema.

**Hermenéutico:** Este método nos permitió comprender e interpretar cada uno de los temas y subtemas desarrollados en el proyecto.

**Estadístico:** Es una secuencia de procedimientos que se utilizó en el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la encuesta a través de la recolección, computo numérico, presentación a través de cuadros o tablas, síntesis y análisis para ver si existe diferencias significativas entre los promedios.

## 2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

### 2.5.1 Técnicas de investigación.

Entre las diferentes técnicas utilizadas en el desarrollo del proyecto están

**Observación Directa:** Es directa por qué el investigador se pone en contacto personalmente con los docentes a quienes va a aplicar la encuesta, los mismos que recibieron las orientaciones sobre las preguntas y el objetivo de la investigación.

**Lectura.** Se utilizó la lectura analítica o comprensiva para desarrollar cada uno de los apartados del marco teórico de la investigación, esta lectura se realizó en libros, revistas, artículos, tesis y otros.



**La encuesta:** Es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.

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

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario que fue aplicado a docentes del Instituto Superior “Andrés F. Córdova” que imparten asignaturas en el Bachillerato en Ciencias o Técnico, con la finalidad de conocer cuáles son las necesidades de capacitación/formación profesional, luego a través de la tabulación y análisis, conocer el escenario educativo y proponer un curso de formación que beneficiará a los profesionales de la institución educativa.

El cuestionario, está constituido por preguntas de respuestas cualitativas y preguntas de respuesta cuantitativas en el que se establece 6 bloques.

- a) Datos Institucionales.
- b) Información generada del investigado.
- c) Formación docente.
- d) Cursos y capacitaciones.
- e) Respecto de su Institución Educativa.
- f) En lo relacionado a su práctica pedagógica

El cuestionario tiene una escala del 1 al 5 en donde el 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

### **2.6 Procedimiento**

Uno de los objetivos de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la UTP es que los estudiantes desarrollen competencias investigativas, para lo cual se conoció que se debe realizar un trabajo de investigación de campo en cualquiera de las instituciones educativas del país, con el fin de conocer las necesidades y problemáticas propias de la institución para lo cual se indagó que institución podía ofrecer las facilidades para efectuar este trabajo, presentándose la oportunidad de realizarlo al interior del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ANDRÉS F. CÓRDOVA, ante lo cual primero se procedió a solicitar permiso al señor Rector Walpher Melo a través de una carta enviada por el Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación de la Maestría

en Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja, propuesta que fue aceptada con mucho agrado, se trabajó con el tema “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, período 2012 – 2013”, luego se procedió a recabar información a través de la aplicación de encuestas a los ocho docentes de bachillerato que trabajan en la sección nocturna, estas necesidades fueron tabuladas, analizadas en tablas estadísticas, para en base a los resultados estructurar el curso de formación en base a los lineamientos propuestos en la guía didáctica y poder contribuir a la solución de la problemática de la institución.

### **3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El cuestionario-encuesta aplicado a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova, constituye uno de los referentes para conocer las necesidades de formación del personal docente de la institución de ahí que se va a realizar el análisis e interpretación de los resultados.

### 3.1 Necesidades formativas

El Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova es una institución que cuenta con tres secciones matutina, vespertina y nocturna. La encuesta-cuestionario se aplicó en la sección nocturna a ocho docentes, para realizar el diagnóstico, análisis y discusión de resultados de la formación docente se expondrá tablas estadísticas con su respectivo análisis.

**Tabla N° 13**

#### 3.2.1 Su titulación en pregrado tiene relación con: **Ámbito educativo**

| ALTERNATIVA         | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------|------------|------------|
| Lic. en Educación   | 8          | 100        |
| Dr. en Educación    | 0          | 0          |
| Psicólogo educativo | 0          | 0          |
| Psicopedagogo       | 0          | 0          |
| Otro ámbito         | 0          | 0          |
| No contesta         | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b>        | <b>8</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

Todos los docentes tienen licenciatura en educación, un título de tercer nivel que se obtiene luego de estudiar 4 años u 8 semestres. En el Ecuador la mayor parte de los educadores tienen este título, pero el competitivo mercado laboral y la importancia de profundizar los conocimientos académicos adquiridos en la universidad, ha llevado a que cada vez más personas busquen la posibilidad de obtener un título de cuarto nivel o posgrados, ya sea en el país o en el exterior ( Hoy.com.ec)

Es importante que el profesional que ejerce la docencia debe tener su título en el ámbito educativo para desarrollar aprendizajes activos y significativos, que a los estudiantes les sirva para que tengan desempeños auténticos y les sirva para la vida, es decir sean personas analíticas, críticas y reflexivas.

**Tabla N° 14****3.3 Si posee titulación de posgrado (4° nivel), este tiene relación con:**

| ALTERNATIVA         | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------|------------|------------|
| El ámbito educativo | 4          | 50         |
| Otros               |            |            |
| No contesta         | 4          | 50         |
| TOTAL               | 4          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mitad de los docentes investigados manifiestan que su título de cuarto nivel sí tiene que ver con educación, la otra mitad no contesta porque tienen título de tercer nivel. En el país, existen algunas opciones que abren la posibilidad de obtener títulos de cuarto nivel. Una de ellas es acceder a las más de 40 becas que, en este nivel ofrecen amigos del Ecuador o entes internacionales como la Organización de Estados Americanos (OEA) cada año. Otra opción es realizar un préstamo en el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo (IECE), que en la actualidad otorga montos de crédito que llegan a los \$10.000 para estudios en el país y hasta \$20.000 para estudios en el exterior. (Hoy.com.ec)

El Título de cuarto nivel, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o la especialidad científica y de investigación. Para acceder a la formación de cuarto nivel, se requiere tener un título profesional de tercer nivel otorgado por un centro universitario o escuela politécnica, conforme a lo establecido en la LOEI.

**Tabla N° 15****3.4 Les resulta atractivo obtener la titulación de cuarto nivel**

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 7          | 87,5       |
| NO          |            |            |
| No contesta | 1          | 12,5       |
| TOTAL       | 8          |            |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El 87,5% quisiera tener una titulación de cuarto nivel y el 12,5 % no contesta. A la mayoría de docentes les gustaría obtener una maestría en el ámbito educativo de acuerdo a la especialidad, o en cualquier campo de la educación.

En la actualidad el título de tercer nivel ya no resulta competitivo en el campo laboral por lo que la mayoría de docentes están optando por obtener un título de posgrado para enfrentar los retos de la sociedad actual y hacer frente a los desafíos del nuevo currículo del bachillerato.

**Tabla N° 16 3.4.1 Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse**

|                | ÁMBITO EDUCATIVO | OTRO ÁMBITO |
|----------------|------------------|-------------|
| A. Maestría    | 7                |             |
| B. PhD         |                  |             |
| C. No contesta | 1                |             |
| TOTAL          | 8                |             |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mayoría de docentes desean obtener una maestría en el ámbito educativo en la especialidad en la que desarrollan sus clases.

En la LOEI Art. 115 Remuneraciones.- dice que la remuneración de las y los profesores de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

De ahí que si el docente quiere acceder a la categoría D del escalafón tiene que tener un título de cuarto nivel, el mismo que le permitirá mejorar sus ingresos económicos y profesionales.

**Tabla N° 17 4.3 Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos**

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 7          | 87,5       |
| NO          |            | 0          |
| No contesta | 1          | 12,5       |
| TOTAL       | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El 87,5% de los docentes contestan que si es importante seguirse capacitando en temas educativos, con el propósito de responder a las exigencias académicas y científicas que plantea el contexto educativo del país, como a las necesidades educativas de los docentes.

Iurcovich P. (2006) manifiesta en la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece a contar con una serie de técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

La educación actual requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad sobre sus prácticas y realidad educativa de ahí que es importante que el docente continúe capacitándose durante toda su vida profesional por lo que los encuestados en su mayoría sí lo desean.

**Tabla N° 18 4.4 Cómo le gustaría recibir capacitación**

| ALTERNATIVA          | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|------------|
| Presencial           | 2          | 25         |
| Semi presencial      | 5          | 62,5       |
| Virtual/por Internet | 0          | 0          |
| No contesta          | 1          | 12,5       |
| TOTAL                | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mayor parte de los docentes encuestados manifiesta que le gustaría recibir la capacitación semipresencial. En la LOEI Art. 46.- Modalidades del Sistema Nacional de Educación.- Tiene tres modalidades: presencial, semipresencial y a distancia. Modalidad de educación semipresencial.- Es la que no exige asistencia regular al establecimiento educativo y requiere de un trabajo estudiantil independiente con un requisito de acompañamiento presencial periódico. La modalidad semipresencial puede realizarse a través de internet o de otros medios de comunicación.

Las personas investigadas prefieren la segunda, ya que tienen que laborar ocho horas diarias y disponen de sábados y domingos para recibir la capacitación necesaria para complementar su formación profesional.

**Tabla N° 19**

**4.4.1 Si prefiere cursos "presenciales" "semipresenciales" en que horario le gustaría recibir**

| ALTERNATIVA     | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|------------|
| Lunes-Viernes   | 1          | 12,5       |
| Fines de semana | 6          | 75         |
| No contesta     | 1          | 12,5       |
| TOTAL           | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El 75 % de los docentes prefieren recibir los cursos los fines de semana que corresponde a la modalidad semipresencial como dispone el Art. 46 de la LOEI.

Los docentes encuestados trabajan las ocho horas diarias, por lo que prefieren realizar los cursos de capacitación los fines de semana para actualizar y mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje de los estudiantes del bachillerato.

**Tabla N° 20 4.5 En qué temática le gustaría capacitarse.**

| ALTERNATIVA                    | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|------------|
| Pedagogía Educativa            | 2          | 8,70       |
| Teorías del Aprendizaje        | 2          | 8,70       |
| Valores y Educación            |            |            |
| Gerencia Educativa             | 2          | 8,70       |
| Psicopedagogía                 | 1          | 4,34       |
| Métodos y recursos didácticos  | 5          | 21,74      |
| Diseño y planificación         | 2          | 8,70       |
| Evaluación del Aprendizaje     | 1          | 4,34       |
| Políticas Educativas Adminis.  | 1          | 4,34       |
| Materias a su cargo            | 3          | 13,04      |
| Especialidad                   | 3          | 13,04      |
| Nuevas tecnologías educativas  | 1          | 4,34       |
| Diseño Evaluación de Proyectos |            |            |
| TOTAL                          | 23         | 99,97      |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

Los docentes investigados en un 21,74 % contestan que les gustaría capacitarse en Métodos y recurso didácticos. "En una clase el docente debe alternar métodos y técnicas, estos métodos pueden ser eficaz demostración, una exhibición de buenas muestras de trabajos terminados, exposición de gráficas, láminas preguntas y breves discusiones, los métodos deben ser distintos para cada lección y adecuados a las características de la misma". (Leighbody Kidd, 1996).

El método de enseñanza es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos. El método es quien da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje.

Los materiales o recursos didácticos son todos aquellos auxiliares que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro de un contexto educativo global, y estimulan la función de los sentidos para que los alumnos accedan con mayor facilidad a la información, adquisición de habilidades y destrezas, y a la formación de actitudes y valores.

La adquisición de conocimientos necesarios sobre métodos y recursos didácticos les proporcionará de las herramientas necesarias y la capacidad de integrarlas en el desarrollo de las destrezas del plan de estudios (currículo), de la pedagogía y de las estructuras del aula de clases. Los docentes sabrán cómo, dónde y cuándo utilizar esas herramientas acompañadas con las Tics, para realizar actividades y presentaciones en clase, para llevar



a cabo tareas de gestión y para adquirir conocimientos complementarios tanto de las asignaturas como de la pedagogía que contribuyan a su propia formación profesional.

**Tabla N° 21**

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

| ALTERNATIVA                  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------------------|------------|------------|
| Falta de tiempo              | 3          | 23,08      |
| Altos costos                 | 4          | 30,77      |
| Falta de información         | 2          | 15,38      |
| No apoyo de la autoridades   | 3          | 23,08      |
| Falta de temas               | 1          | 7,69       |
| No es de interés profesional |            |            |
| No contesta                  |            |            |
| TOTAL                        | 13         | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El 30,77% de los docentes investigados manifiestan que los obstáculos para la capacitación son los altos costos y el 23,08 % por falta de tiempo.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Esta información corresponde al Ministerio de Educación del Ecuador, pero estos cursos tienen un límite de participantes por lo que la mayoría de docentes no se alcanzan a escribir y mejor optan por seguir en las universidades particulares a pesar de su costo para obtener una preparación sólida en el ámbito educativo.

**Tabla N° 22****4.6 Cuáles considera usted los motivos por los que se imparte los cursos**

| ALTERNATIVA                           | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Aparición de Nuevas Tecnologías.      | 4          | 40         |
| Falta de cualificación                |            |            |
| Necesidad de capacitación             | 3          | 30         |
| Actualización de leyes y reglamentos. | 2          | 20         |
| Requerimientos personales             | 1          | 10         |
| Otros, especifique                    |            |            |
| No contesta                           |            |            |
| TOTAL                                 | 10         | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

Los docentes manifiestan que se imparten los cursos de capacitación por la aparición de la Tecnología y por necesidad de capacitación. Las Tecnologías Aplicadas a la Educación según Pablo Pons se ubican como un sub área perteneciente al ámbito de la didáctica y la organización escolar y así mismo afirma que las Tecnologías deberían ser un aprendizaje de contenido en sí mismas con el fin de propiciar las capacidades técnicas que permitan un manejo adecuado de la información, el desarrollo de la creatividad, la resolución de problemas, y que en función de estas deberán ser exigencias de la nueva sociedad de la información.

El poder acceder a las tecnologías en el aula, permite lograr una interacción con los alumnos que no sería posible de otro modo. Sin duda, las pizarras digitales nos permiten avanzar en este sentido por ellos resulta atractivo e interesante el conocimiento al que pueden acceder de forma visual e interactiva.

**Tabla N° 23****4.8 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a un curso de capacitación**

| ALTERNATIVA              | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Relación con Docencia    | 6          | 50         |
| Favorece a mi ascenso    | 3          | 30         |
| La facilidad de horarios | 1          | 8,33       |
| Me gusta capacitarme     | 2          | 16,67      |
| Otros, especifique       | 0          | 0          |
| No contesta              | 0          | 0          |
| TOTAL                    | 12         | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El 50% manifiesta que asiste a los cursos de capacitación por qué tienen relación con la docencia y el 30 % por que favorece a su ascenso.

En la LOEI en el Art. 111 del escalafón docente se manifiesta que el escalafón del magisterio nacional, constituye un sistema de categorización de las y los docentes y para ubicarse en la categoría superior será según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación.

Los docentes asisten a los cursos de capacitación para actualizarse en la función que desempeña y también para acceder a una nueva categoría del escalafón que le permita percibir un mejor ingreso económico.

**Tabla N° 24 4.9 Qué aspecto considera de mayor importancia en un curso**

| ALTERNATIVA         | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------|------------|------------|
| Aspectos teóricos   |            |            |
| Técnicos/ Prácticos | 3          | 37,5       |
| Ambos               | 5          | 62,5       |
| No contesta         |            |            |
| TOTAL               | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mayoría de los encuestados consideran que en los cursos de capacitación se deben impartir conocimientos teóricos acompañado con la práctica ya que el docente en sus clases utiliza los dos procedimientos para poder llegar al estudiante con conocimientos significativos.

El contacto del profesorado con la teoría académica a través de la lectura de textos profesionales y la revisión de la propia práctica es vital para favorecer la coherencia, evitar la alienación profesional docente y favorecer la emancipación, crecimiento y desarrollo profesional. En el abordaje de ambas dimensiones deberán desarrollarse las acciones de formación del profesorado del futuro

### 3.2 Análisis de formación

La formación es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

**Tabla N° 25**

**3.2.1 La persona en el contexto formativo**

| Ítems   | 1  |      | 2  |      | 3  |      | 4  |      | 5  |      | No contesta |      | Total |     |
|---|----|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-------------|------|-------|-----|
|   | f. | %    | f. | %    | f. | %    | f. | %    | f. | %    | f.          | %    | F     | %   |
| Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivos /de la institución educativa.   | 0  |      | 1  | 12.5 | 4  | 50   | 2  | 25   | 1  | 12.5 | 0           |      | 8     | 100 |
| Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.  | 0  | 0    | 0  | 0    | 0  | 0    | 7  | 87.5 | 1  | 12.5 | 0           |      | 8     | 100 |
| Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante   | 1  | 12.5 | 2  | 25   | 1  | 12.5 | 4  | 50   | 0  |      | 0           |      | 8     | 100 |
| Mi información en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes. | 0  |      | 1  | 12,5 | 2  | 25   | 2  | 25   | 3  | 37,5 | 0           |      | 8     | 100 |
| La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país | 1  | 12,5 | 1  | 12,5 | 2  | 25   | 2  | 25   | 2  | 25   |             |      | 8     | 100 |
| Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes, comprendan la asignatura impartida.                              |    |      |    |      |    |      | 4  |      | 4  |      |             |      | 8     | 100 |
| Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución.                            |    |      |    |      | 1  | 12,5 | 3  |      | 4  |      |             |      | 8     | 100 |
| La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.   |    |      |    |      | 1  | 12,5 | 2  | 12,5 | 4  | 50   | 1           | 12,5 | 8     | 100 |
| Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.  |    |      |    |      |    |      | 7  | 87,5 | 1  | 12,5 |             |      | 8     | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

En el Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova los docentes encuestados manifiestan que no conocen el tipo de liderazgo de los directivos de la institución a pesar que son autoridades titulares, el liderazgo constituye un conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

En lo que se refiere a conocer las posibilidades de la informática como ayuda docente conocen pero no de una manera profunda y de igual manera el uso de las TICs tienen un limitado conocimiento de su aplicación lo que determina que no sea utilizado en sus labores diarias, de ahí que es necesario que los docentes sean capacitados de manera teórica y práctica en el uso de estas herramientas tecnológicas.

Consideran que la formación académica que recibieron a su tiempo fue la adecuada para trabaja con estudiantes de diferentes etnias, pero ahora necesitan tener una preparación acorde a las necesidades educativas vigentes.

Establecen los docentes encuestados que la expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, para poder llegar a los estudiantes es necesario que el maestro domine y guíe los conocimientos, utilice estrategias actuales, dinámicas y recursos pertinentes para desarrollar una clase.

### 3.2.2 La organización y la formación.

**Tabla N° 26**

**La institución en la que elabora, ha propiciado cursos en los últimos años**

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 1          | 12,5       |
| NO          | 7          | 87,5       |
| TOTAL       | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mayoría de los docentes encuestados manifiesta que la institución no ha propiciado en los últimos años cursos. Actualmente el Ministerio de Educación a través de Siprofe imparte cursos gratuitos a los docentes, pero no en forma continua, el cupo es limitado por lo que se debe buscar en forma particular capacitación de cursos que estén relacionados con educación.

Alicia Devalle de Rendo y Viviana Vega, profesoras, investigadoras y autoras prestigiosas, plantean la importancia de la capacitación como forma de enriquecer la intervención docente. Cuestionan los modos de implementarla y la falta de medios para redireccionarla y hacerla más adecuada.

Proponen una capacitación de 'calidad' que se incluya en la práctica del docente para garantizar que el 'precio' real que se pague por ella sea efectivamente el aprendizaje de los alumnos.

**Tabla N° 27**

**5.2 Conoce si la institución esta propiciando cursos/seminarios**

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 1          | 12,5       |
| NO          | 7          | 87,5       |
| TOTAL       | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El 87,5% de los docentes encuestados contesta que la institución educativa no está propiciando cursos o seminarios. Pero se hace imprescindible que las autoridades de la institución planifiquen y diseñen cursos relacionados con la comprensión de la malla curricular de Bachillerato.

En la LOEI en lo que se refiere a la jornada laboral están las 8 horas: 6 pedagógicas y 2 complementarias, en estas horas deben las autoridades y docentes planificar cursos para enriquecer la labor docente, compartiendo experiencias exitosas, que puedan ser aplicadas en las aulas.

**Tabla N° 28**

**5.2.1 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento**

| ALTERNATIVA                             | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|------------|------------|
| Áreas de conocimiento                   | 2          | 22,22      |
| Necesidades de actualización curricular | 1          | 11,11      |
| Leyes y reglamentos                     | 2          | 22,22      |
| Asignaturas que usted imparte           | 2          | 22,22      |
| Reforma curricular                      | 1          | 11,11      |
| Planificación y programación curricular | 1          | 11,11      |
| TOTAL                                   | 9          | 100,0      |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El 12,5% de los docentes investigados manifiestan que la institución si ha propiciado cursos dicen que lo han recibido sobre las áreas de conocimiento, leyes y reglamentos y sobre las asignaturas que imparten, lo que enriquece a la carrera educativa y a la institución.

Las autoridades y docentes de la institución, no deben considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez, para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia en la educación.

**Tabla N° 29**

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

| Promover cursos | FRECUENCIA | PORCENTAJES |
|-----------------|------------|-------------|
| Siempre         | 1          | 12,5        |
| Casi siempre    | 3          | 37,5        |
| Aveces          | 4          | 50          |
| Rara vez        | 8          | 100         |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mitad de los docentes encuestados manifiestan que las autoridades de la institución rara vez fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente, por lo que deben asistir a cursos que promueve el SIPROFE. Las autoridades de los establecimientos en el período de matrículas deben planificar cursos de formación de los docentes en áreas educativas con el fin de que contribuyan a su desarrollo profesional y personal.

Para ser directivo de una Institución educativa, se debe tener una sólida preparación académica y estar continuamente capacitándose, en las diferentes áreas: gestión educativa, gestión de talento humano, gestión curricular y otros, capaz que pueda asesorar al personal docente y propiciar cursos que promuevan el desarrollo profesional de los mismos. En la actualidad a pretexto de haber ganado un concurso de merecimiento los directores y rectores de los establecimientos educativos, siguen siendo ratificados y se encuentran en los puestos directivos cerca de 12 años. A pesar que la ley manifiesta que: Los directivos de todos los establecimientos educativos durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez, siempre que ganen los respectivos concursos públicos de méritos y oposición. Lo que ha determinado que continúen con la misma forma de dirigir el establecimiento educativo y no se promueve la formación permanente de los docentes.

| La organización y la formación   |    |   |    |    |    |      |    |      |    |      |             |      |       |     |
|--|----|---|----|----|----|------|----|------|----|------|-------------|------|-------|-----|
| Tabla N° 30  |    |   |    |    |    |      |    |      |    |      |             |      |       |     |
|  | 1  |   | 2  |    | 3  |      | 4  |      | 5  |      | No contesta |      | Total |     |
|  | f. | % | f. | %  | f. | %    | f. | %    | f. | %    | f.          | %    | F     | %   |
| Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI . (ámbito ,personal ,clima escolar..)            |    |   | 2  | 25 | 3  | 37,5 | 3  | 37,5 | 1  | 12.5 |             |      | 8     | 100 |
| Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo..) |    |   | 2  | 25 | 3  | 37,5 | 2  | 25   | 1  | 12.5 |             |      | 8     | 100 |
| Conoce las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.             |    |   | 2  | 25 | 4  | 50   | 1  | 12.5 | 1  | 12.5 |             |      | 8     | 100 |
| Describe las funciones y cualidades del tutor  |    |   |    |    | 1  | 12.5 | 4  |      | 2  | 25   | 1           | 12.5 | 8     | 100 |
| Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.   |    |   |    |    | 1  | 12.5 | 1  | 12.5 | 6  | 75   |             |      | 8     | 100 |
| Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)                           |    |   | 2  | 25 | 2  | 25   | 2  | 25   | 2  | 25   |             |      | 8     | 100 |
| Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)   |    |   | 1  |    | 2  | 25   | 3  | 37,5 | 2  | 25   |             |      | 8     | 100 |
| Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)  |    |   |    |    | 4  | 50   | 3  | 12.5 | 1  | 12.5 |             |      | 8     | 100 |
| Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y profesor)                             |    |   | 2  | 25 | 2  | 25   | 3  | 12.5 | 1  | 12.5 |             |      | 8     | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"



Organizar es establecer relaciones afectivas de comportamiento entre personas de manera que puedan trabajar juntas con eficiencia y obtengan satisfacción personal al hacer tareas seleccionadas bajo condiciones ambientales dadas con el propósito de realizar alguna meta u objetivo (Terry y Franklin 2000).

Dentro del análisis organizacional en cuanto a la pregunta si conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI, contestan el 50% que sí tienen conocimiento mientras que el otro 50% no, lo que determina que los docentes no están completamente identificados con la LOEI y su reglamento.

En cuanto al Análisis Organizacional que permite identificar las Fortalezas para impulsarlas y las Debilidades para eliminarlas o corregirlas los encuestados desconocían o no estaban involucrados con el proceso organizativo de la institución por lo que todos los docentes deben identificar la cantidad y calidad de los recursos y procesos con los que cuenta la institución.

El docente no se interesa y desconoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar las actividades institucionales de lo que se deduce que las autoridades no realizan un trabajo en equipo, donde se involucre al personal docente a conocer y a participar de las decisiones administrativas.

Los docentes conocen las funciones y cualidades del tutor y describen las principales actividades que realiza en el aula, el 50% de los maestros (as) si utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos, pero hay también la no utilización del otro 50% por lo que es necesaria el involucramiento de los docentes con las TICs a través de un curso de formación.

En cuanto al diseño de los instrumentos de autoevaluación la mitad de docentes si lo realiza y la otra mitad no, por lo que se hace necesario que el docente diseñe para la evaluación de la signatura instrumentos que le permitan de manera objetiva evaluar el progreso de los estudiantes y hacer una autoevaluación de las estrategias que utiliza en el proceso enseñanza aprendizaje.

### 3.2.3 La tarea educativa

**Tabla N° 31**

#### **2.7 Las materias que imparte, tiene relación con su profesión**

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 7          | 87,5       |
| NO          | 0          | 0          |
| No contesta | 1          | 12,5       |
| TOTAL       | 8          | 100        |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La mayoría de docentes imparten materias relacionadas con su profesión. La formación docente es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen entre otros elementos la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, psicológicos sociales, filosóficos e históricos para lograr la profesionalización de la docencia de ahí que la mayoría de los docentes tienen su título de acuerdo con las materias que imparten.

**Tabla N° 32**

#### **2.8 Años de Bachillerato en los que imparte las asignaturas**

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| 1°          | 2          | 25         |
| 2°          | 0          | 0          |
| 3°          | 4          | 50         |
| No contesta | 2          | 25         |
| TOTAL       | 8          | 100        |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

El 50 % de los docentes encuestados imparten las clases en el tercero de bachillerato, el 25% en primero y el otro 25% no contestan. El BGU. Tiene como triple objetivo prepara a los estudiantes: a) para la vida y una participación en una sociedad democrática, b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y c) para continuar sus estudios universitarios. Con esto, el papel del docente viene hacer el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje.

El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender (Ministerio de Educación).

## La tarea educativa

Tabla N° 33

|   | 1  |      | 2  |      | 3  |      | 4  |       | 5  |      | No contesta |      | Total |     |
|---|----|------|----|------|----|------|----|-------|----|------|-------------|------|-------|-----|
|   | f. | %    | f. | %    | f. | %    | f. | %     | f. | %    | f.          | %    | F     | %   |
| Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.   |    | 0    |    | 0    |    | 0,0  | 7  | 87,5  | 1  | 12,5 |             | 0,0  | 8     | 100 |
| Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)                                    |    | 0    |    | 0    | 1  | 12,5 | 3  | 37,5  | 3  | 37,5 |             | 0,0  | 8     | 100 |
| Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.   |    | 0    |    | 0    | 4  | 50,0 | 4  | 50,0  |    | 0,0  |             | 0,0  | 8     | 100 |
| Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.   |    | 0    |    | 0    | 2  | 25,0 | 5  | 62,5  | 1  | 12,5 |             | 0,0  | 8     | 100 |
| Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.   |    | 0    |    | 0    | 2  | 25,0 | 5  | 62,5  | 1  | 12,5 |             | 0,0  | 8     | 100 |
| Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.   |    | 0    | 1  | 12,5 | 2  | 25,0 | 2  | 25,0  | 3  | 37,5 |             | 0,0  | 8     | 100 |
| Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)   | 1  | 13   | 1  | 12,5 | 3  | 37,5 | 3  | 37,5  |    | 0,0  |             | 0,0  | 8     | 100 |
| Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje en el aula como grupo...) |    | 0    | 1  | 12,5 | 1  | 12,5 | 5  | 62,50 | 1  | 12,5 |             | 0,0  |       | 0   |
| Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.   |    | 0    |    | 0    | 5  | 62,5 |    | 0,00  | 3  | 37,5 |             | 0,0  | 8     | 100 |
| Planifico, ejecuto y doy seguimiento de proyectos económicos sociales, culturales, educativos.  | 1  | 12,5 | 1  | 12,5 | 2  | 25,0 | 3  | 37,50 | 1  | 12,5 |             | 0,0  | 8     | 100 |
| Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.   |    | 0    |    | 0    | 1  | 12,5 | 4  | 50,00 | 3  | 37,5 |             | 0,0  | 8     | 100 |
| El proceso evaluativo que llevo a cabo,, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa  |    | 0    |    | 0    |    | 0,0  | 1  | 12,50 | 6  | 75,0 | 1           | 12,5 | 8     | 100 |

|   | f. | %   | f. | %    | f. | %    | f. | %    | f. | %    | f. | %   | F | %   |
|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|----|-----|---|-----|
| Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.  |    | 0,0 |    | 0,0  |    | 0,0  | 3  | 37,5 | 5  | 62,5 |    | 0,0 | 8 | 100 |
| Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo..) |    | 0,0 |    | 0,0  | 3  | 37,5 | 1  | 12,5 | 4  | 50,0 |    | 0,0 | 8 | 100 |
| Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.   |    |     | 2  | 25   | 1  | 0    | 4  | 50   | 1  | 13   |    | 0   | 8 |     |
| Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula..)  |    | 0,0 |    | 0,0  | 1  | 12,5 | 3  | 37,5 | 4  | 50,0 |    | 0,0 | 8 | 100 |
| Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.   |    | 0,0 |    | 0,0  | 3  | 37,5 | 1  | 12,5 | 4  | 50,0 |    | 0,0 | 8 | 100 |
| Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.  |    | 0,0 |    | 0,0  | 1  | 12,5 |    | 0,0  | 7  | 87,5 |    | 0,0 | 8 | 100 |
| Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.  |    | 0,0 | 1  | 12,5 | 1  | 12,5 | 5  | 62,5 | 1  | 12,5 |    | 0,0 | 8 | 100 |
| Diseña planes de mejora de la propia práctica docente   |    | 0,0 | 1  | 12,5 | 3  | 37,5 | 2  | 25,0 | 2  | 25,0 |    | 0,0 | 8 | 100 |
| Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres   |    | 0,0 | 1  | 12,5 | 4  | 50,0 |    | 0,0  | 3  | 37,5 |    | 0,0 | 8 | 100 |
| Utiliza adecuadamente la técnica expositiva   |    | 0,0 |    | 0,0  |    | 0,0  | 7  | 87,5 | 1  | 12,5 |    | 0,0 | 8 | 100 |

|  |  |     |     |     |      |      |      |      |      |     |     |     |
|--|--|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|
| El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente        |  | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3    | 37,5 | 5    | 62,5 | 0,0  | 8   | 100 |     |
| Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes |  | 0,0 | 0,0 | 2   | 25,0 | 2    | 25,0 | 4    | 50,0 | 0,0 | 8   | 100 |
| Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación   |  | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 6    | 75,0 | 2    | 25,0 | 0,0  | 8   | 100 |     |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F Córdova"

La función o tarea del docente está relacionada con los procesos sistemáticos de enseñanza- aprendizaje. Dentro del análisis de la tarea educativa, en cuanto a la pregunta si analiza los elementos propuestos para el bachillerato el 100 % de los docentes encuestados contestó que sí lo hacen para enfrentar el nuevo cambio de estudios creado por el Ministerio de Educación, ya que todos los estudiantes deben estudiar un grupo común de asignaturas centrales denominadas tronco común, que les permite adquirir ciertos conocimientos básicos esenciales para su formación general, de ahí que si analizan los factores que condicionan la calidad de enseñanza del bachillerato, deben conocer técnicas de enseñanza individual y grupal, lo que le permite desarrollar estrategias para la motivación de los alumnos. La falencia de los docentes es que no planifican, ejecutan ni dan seguimiento a proyectos educativos, sociales y culturales. En lo que se refiere al proceso evaluativo realizan una evaluación diagnóstica al inicio de cada clase o de cada bloque, formativa durante todo el proceso de clase y sumativa al final de cada bloque y del año escolar.

El 100% de los docentes investigados sí evalúan las destrezas con criterio de desempeño en cada una de las asignaturas, lo que les permite a un 75 % de docentes, planificar de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, de igual manera realizan la planificación macro y micro curricular en los que tiene que ver al PCI, bloques, planes de clase. En la clase los docentes utilizan adecuadamente la técnica expositiva, recursos del medio, problemas reales, diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico con los estudiantes, plantean objetivos de aprendizaje para cada área.

De todo esto se deduce que el docente está cumpliendo a cabalidad con su tarea educativa, le falta plantear, ejecutar y dar seguimiento a proyectos educativos, económicos,

sociales y culturales, además leer la Ley Orgánica de Educación Intercultural, para conocer las normas y leyes que rigen el sistema educativo ecuatoriano.

### 3.3 Los cursos de formación

**Tabla 34**

**4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido**

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| De 1 a 5    | 6          | 77,5       |
| De 6 a 10   | 1          | 12,5       |
| No contesta | 1          | 12,5       |
| TOTAL       | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F. Córdova

El 75% de los docentes investigados actualmente sí han recibido cursos de capacitación, ya que rindieron las evaluaciones obligatorias que toma el Ministerio de Educación a través del Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL) a todos los docentes, para medir el grado de conocimientos y habilidades que posee. Ya que los cursos de formación contribuyen a desarrollar la capacidad intelectual y humana.

La formación continua en Ecuador actualmente se realizará en coordinación con el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) del Ministerio de Educación y contempla programas modulares dirigidos a los docentes en ejercicio que necesitan actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica (Ministerio de Educación, 2013).

De ahí que actualmente el docente debe inscribirse en la mayoría de cursos que propone el Síprofe o caso contrario debería seguir en forma particular de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, para obtener la capacitación necesaria para ejercer con eficacia y eficiencia la carrera educativa.

**Tabla 35****4.1.3 Hace que tiempo los realizó**

| ALTERNATIVA      | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|------------|
| De 1 a 5 meses   | 3          | 37,5       |
| De 6 a 10 meses  | 3          | 37,5       |
| De 11 a 15 meses | 2          | 25         |
| De 16 a 20 meses |            |            |
| De 21 a 24 meses |            |            |
| Más de 25 meses  |            |            |
| No contesta      |            |            |
| Total            |            | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F. Córdova"

Los docentes investigados contestan que los cursos lo realizaron desde hace unos dos meses hasta hace un año, lo que indica que para tener una capacitación continua deben seguir capacitándose especialmente en las asignaturas que les compete, en tecnológicas, en métodos y recursos para desenvolverse con éxito en el actual nuevo reto del bachillerato unificado y cumplir con las expectativas del estudiante y del Ministerio de Educación.

Al respecto los profesores mencionan beneficios obtenidos a través de los cursos principalmente en relación con el aprendizaje de nuevos enfoques y paradigmas disciplinares y de investigación, a modo de ejemplo: perspectivas actuales sobre enseñanza, aprendizaje, currículum, evaluación, Didáctica del pensamiento crítico y otros. Estos aportes los reconocen como útiles para actualizar y ampliar aquellos marcos referenciales ya existentes desde los cuales analizan, interpretan e intervienen en sus prácticas docentes. Estos aportes a nivel conceptual no sólo sirvieron para acrecentar sus marcos conceptuales, sino también para enriquecer instancias de la práctica cotidiana, en el sentido de brindarles otra mirada de la misma y permitirles reflexionar sobre ciertas prácticas para repensarlas. (Veiravé, Delfina - Núñez, Claudio R 2004).

Pero estos cursos deben ser de manera continua y en especial en el mes de agosto que comienzan las matrículas y los docentes tienen la oportunidad de asistir ya que no cuentan con la presencia de los estudiantes, están con la mente descansada lo que determina una fácil asimilación y comprensión, para luego aplicar en las clases diarias.

**Tabla 36****4.1.4.1 Este curso lo hizo con el auspicio de:**

| ALTERNATIVA                     | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------------------|------------|------------|
| Gobierno                        | 4          | 50         |
| De la institución donde elabora | 2          | 25         |
| Beca                            |            |            |
| Por cuenta propia               | 2          | 25         |
| Otro auspicio                   |            |            |
| No contesta                     |            |            |
| Total                           | 8          | 100        |

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto “Andrés F. Córdova

La mitad de los encuestados responden que los cursos que han recibido ha sido con el auspicio del Gobierno a través del Ministerio de Educación SIPROFE, y el otro 50% restante dice que lo ha seguido por cuenta propia, lo que determina que existe el interés y la preocupación de seguir desarrollándose profesionalmente, para satisfacer las exigencias del mundo moderno.

Los cursos de capacitación deben ser auspiciados por parte del Ministerio de Educación, pero deben ser realizados en convenio con Universidades que estén en la capacidad de ofertar cursos de profesionalización o capacitación que ayuden verdaderamente al docente en la tarea diaria. Es decir que se capacite en forma teórica y práctica en la aplicación de técnicas, métodos, estrategias y la utilización de recursos, para desarrollar una clase de cualquiera de las áreas pero, no como lo suelen hacer siempre, la clase dan los mismos capacitados de acuerdo a su experiencias, lo deben hacer los capacitadores utilizando la estrategia que proponen en forma teórica, para aplicar en la práctica y no solo con temas que son de fácil aplicación sino con temas que proponen los textos de Lengua en el eje de aprendizaje: Escuchar, hablar, leer, escribir y texto y de igual manera con el resto de asignaturas, en los que se encuentran temas complejos.

Después de esta experiencia el docente sí estará en la capacidad de participar con una clase demostrativa aplicando las estrategias aprendidas en forma teórica y práctica lo que será de gran ayuda para desarrollar la labor docente y conseguir que los estudiantes adquieran verdaderos conocimientos significativos y que les sirva para la vida y puedan aplicar en la resolución de problemas con desempeños auténticos.



| <b>Tabla 37 4.1.2 Totalización en horas</b> |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>ALTERNATIVA</b>                          | <b>FRECUENCIA</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
| 0-25 horas                                  | 2                 | 25,00             |
| 26-50 horas                                 |                   |                   |
| 51-75 horas                                 | 1                 | 12,50             |
| 76- 100 horas                               | 2                 | 25,00             |
| Mas de 76 horas                             | 2                 | 25,00             |
| No contesta                                 | 1                 | 12,50             |
| Total                                       |                   | 100,0             |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto "Andrés F. Córdova"

Los cursos de capacitación que han recibido los docentes encuestados están en el rango de 8 hasta las 100 horas, lo que quiere decir que han ocupado su tiempo libre en recibir cursos de formación de un número considerable de horas.

Para que un curso cumpla con las expectativas debe ser de 60 horas mínimo tiempo en el cual se puede desarrollar cualquier temática propuesta.

Devalle Alicia y Viviana Vega señalan que los maestros y profesores "viven en la inmediatez de la práctica educativa diaria". El maestro o profesor, también, como los niños y adolescentes, necesita de "un tiempo de asimilación" para apropiarse de los nuevos conocimientos. De ahí que considera que es importante que los maestros se capaciten en forma continua para auto analizar criticarse y reflexionar sobre la propia práctica de enseñanza.

Para que un docente este actualizado de los avances tecnológicos y del conocimiento debe capacitarse en forma permanente, ya que la responsabilidad educacional del profesor es grande ya que desempeña un papel decisivo en la formación del adolescente.

## **CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN**

## **Dirigido a los docentes de bachillerato del Instituto Superior Andrés F. Córdova**

Definición de Formación del profesorado: Sistema de desarrollo profesional continuo, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

La formación es aquella que se lleva a cabo durante todo el ejercicio de la vida docente, la misma que debe ser continua, permanente y de largo alcance, a través del cual se moldee el pensamiento y comportamiento socioprofesional del profesor.

### **4.1 Tema del Curso**

Métodos y recursos didácticos para facilitar la enseñanza -aprendizaje

### **4.2 Modalidad de estudios**

Modalidad de estudios: presencial, con una duración de 60 horas

### **4.3 Objetivos**

Facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en tecnologías en particular.

Aplicar métodos y recursos didácticos en las labores diarias para conseguir conocimientos significativos en base al desarrollo de estrategias determinadas por el pensamiento crítico.

Propiciar la utilización de métodos y recursos didácticos en las situaciones de enseñanza-aprendizaje, para que la educación se realice con el mínimo esfuerzo y la máxima eficacia.

### **4.4 Dirigido a:**

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

El curso está dirigido a docentes de nivel tres con una experiencia superior a los 5 años, que quisieran conocer métodos de enseñanza, la elaboración y utilización de recursos didácticos que les permitan hacer más dinámicas las clases, que puedan llegar a los estudiantes y cumplir con sus expectativas.

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

Los participantes del curso en el Instituto Tecnológico Superior Andrés F. Córdova deben contar con:

- Computadora,

- Conexión a internet,
- Un proyector
- Dispositivo USB

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

Los métodos constituyen recursos necesarios de la enseñanza; son los vehículos de realización ordenada, metódica y adecuada de la misma.

Tienen por objeto hacer más eficiente la dirección del aprendizaje. Gracias a ellos, pueden ser elaborados los conocimientos, adquiridas las habilidades e incorporados con menor esfuerzo los ideales y actitudes que la escuela pretende proporcionar a sus alumnos.

El método de enseñanza es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos. El método es quien da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje.

Los materiales o recursos didácticos son todos aquellos auxiliares que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro de un contexto educativo global, y estimulan la función de los sentidos para que los alumnos accedan con mayor facilidad a la información, adquisición de habilidades y destrezas, y a la formación de actitudes y valores.

El curso se realizará en el Instituto Tecnológico Superior Andrés F. Córdova, dirigido a los docentes y autoridades de la sección nocturna con el objetivo de satisfacer una necesidad formativa detectada en la etapa diagnóstica mediante la aplicación de una encuesta cuestionario. La temática a desarrollar es: Métodos y recursos didácticos que tiene como finalidad brindar al personal docente una serie de herramientas que faciliten el proceso enseñanza -aprendizaje y que son aplicables en todas las áreas.

En este sentido el curso pretende orientar al docente en la utilización de una serie de métodos y recursos didácticos, con el fin de capacitarlos para que aplique en sus labores diarias y cumpla con el objetivo de su presencia en las aulas.

Como se observa, el curso es de gran aplicabilidad, pues provee una serie de herramientas necesarias que otorgan significación a la enseñanza, ya que va a estar capacitado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos utilizando para ello una serie de métodos, estrategia y recursos que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes e ideales.

El requisito básico del curso es interés y responsabilidad en el cumplimiento de trabajos.

#### 4.5.1 Contenidos del curso

### CAPITULO I: ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

#### 1.1 Enseñanza – aprendizaje

**1.1.1 Qué es la enseñanza.** Klauer (1990) es una actividad interpersonal, es una parte de interacciones entre personas, esto es, entre un profesor y uno o más estudiantes. Interacción significativa que el profesor ejerce una influencia sobre la actividad del estudiante, y a la inversa, los estudiantes ejercen una influencia sobre la actividad del profesor. Esta influencia puede ser indirecta.

**1.1.2 Principios del aprendizaje:** El presente tema aborda claramente los principios metodológicos que están en la base de la actual propuesta educativa, y que sin duda se basan en la teoría constructivista del aprendizaje. En principio, y tras nombrar los principios didácticos universales, se explicitarán los principios didácticos que desde la visión constructivista impregnan los procesos de enseñanza aprendizaje.

La enseñanza constituye un proceso intencional y sistemático que se rige por una serie de principios que a modo de orientaciones generales enmarcan el modelo didáctico empleado. Por tanto, entendemos por principios didácticos, aquellos ejes principales que han de caracterizar la intervención educativa (Coll, 1990)

#### **Principios didácticos universales.**

No cabe duda, que estos principios didácticos varían en función del modelo teórico del que se parte y al que definen, no obstante y más allá de los mencionados modelos teóricos, parece que la mayoría de los teóricos del aprendizaje actuales, defienden una serie de principios universales y que pueden identificarse en los siguientes:

**Objetivación:** Según este principio se ha de enseñar aproximando el objeto de aprendizaje a lo concreto, a nociones próximas al alumno. Desde este principio se entiende que el proceso de conocimiento consiste entre establecer un puente entre la realidad y el concepto.

**Realismo:** En clara conexión con el anterior, el principio de realismo insiste en la importancia de facilitar en la medida de lo posible aprendizajes funcionales, esto es,

aquellos aprendizajes que permiten al alumno transferir lo aprendido a situaciones cotidianas, así como enlazar lo aprendido en un ámbito con otras áreas de conocimiento.

**Actividad mental del alumno:** A fin de lograr verdaderos y duraderos aprendizajes; aquellos que se caracterizan por la practicidad y la generalización de lo aprendido, es necesario generar en el contexto educativo una determinada actitud mental en el alumno. El alumno no se considera como un mero receptor pasivo de la información, sino que más bien es un organismo que selecciona, interpreta y genera información, por lo que potenciar una actividad mental en él se convierte en una de las tareas docentes más significativas.

**Consolidación del éxito y la ejecución:** No obstante, para consolidar, y recordar lo aprendido, son necesarios también los procesos de memorización y repetición. A fin de lograr un buen resultado en el aprendizaje es importante tener en cuenta y planificar en la enseñanza acciones encaminadas a consolidar los aprendizajes anteriores.

**Adecuación al alumno:** La individualización de la enseñanza tiene que ver con la adecuación de los proceso de "instrucción "a las características singulares de los alumnos, esto es, a las capacidades previamente adquiridas por ellos y los conocimientos previos que poseen. El principio de adecuación al alumno no se circunscribe tan solo a estas condiciones peculiares del alumno, sino que se extiende a todas aquellas características singulares que inciden de manera especial en el proceso de enseñanza – aprendizaje de un alumno.

## **1.2 Planificación de clase basada en los tres momentos.**

Al planificar una clase, se recomienda que considere tres fases

**1.2.1 Anticipación.** Corresponde al inicio de la lección y en ella se exploran los conocimientos previos y los conceptos que han sido malentendidos. Además, se presentan los objetivos del aprendizaje de manera interesante dentro de un marco de nuevas ideas. Al continuar con el desarrollo de la clase, se procura que sean los estudiantes quienes investiguen, indaguen, construyan sentido a partir de material didáctico a su alcance, planteen y respondan preguntas presentadas por el docente y por ellos. Esta fase tiene una duración aproximada de 10 a 25 minutos, dependiendo la duración de la sesión.

**1.2.2 Construcción del conocimiento.** Viene luego de la presentación anterior de objetivos y contenidos. En esta etapa se evalúan evidencias de lo que esta aprendiendo a través de la práctica, se revisan las expectativas previas y las nuevas que surjan, se enfoca en lo importante de la lección se monitorea el pensamiento personal, se realizan inferencias sobre el material, se establecen relaciones personales y se formulan y aclaran inquietudes.

Con respecto al tiempo que conlleva a esta fase debe estar de acuerdo con la duración de la sesión.

**1.2.1 Consolidación.** Al finalizar los docentes ofrecen oportunidades a los estudiantes para reflexionar sobre lo que han aprendido y sobre el significado que tienen para ellos; en que medida pueden estos nuevos conocimientos ayudar a cambiar su forma de pensar y cómo pueden utilizarlos. En esta fase se resumen, interpretan, comprueban y comparten las ideas principales; se elaboran propuestas personales y se aclaran preguntas adicionales. Esta etapa tiene una duración aproximada de 15 minutos.

## **CAPÍTULO II: ESTILOS DE APRENDIZAJE**

### **2.1 Estilos de aprendizaje**

El término “estilo de aprendizaje” se refiere al hecho de que cada persona utiliza su propio método o estrategias para aprender. Aunque las estrategias varían según lo que se quiera aprender, cada uno tiende a desarrollar ciertas preferencias o tendencias globales, tendencias que definen un estilo de aprendizaje. Son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje, es decir, tienen que ver con la forma en que los estudiantes estructuran los contenidos, forman y utilizan conceptos, interpretan la información, resuelven los problemas, seleccionan medios de representación (visual, auditivo, kinestésico),etc

Los educadores han llegado a comprender que existen distintos estilos de alumnos.

**2.1.1 Los alumnos visuales.** Algunos aprenden mejor cuando ven a alguien hacerlo. Por lo general les agradan las presentaciones de información realizada en secuencia. Prefieren anotar lo que el docente les dice. Durante la clase, suelen guardar silencio y no se distraen con los ruidos

**2.1.2 Los alumnos auditivos.** Quienes con frecuencia no se molestan en mirar lo que hace el profesor, ni tampoco toman apuntes. Confían en su capacidad para escuchar y recordar. Durante la clase pueden ser conservadores y se distraen fácilmente con los ruidos.

**2.1.3 Los estudiantes cinestéticos.** Aprenden básicamente por participación directa en la actividad. Tienden a ser impulsivos con poca paciencia, durante la clase pueden estar inquietos a menos que puedan moverse y hacer

Grinder (1991) Se observa que en cada grupo de treinta alumnos, un promedio de veintidós son capaces de aprender con eficiencia siempre que el maestro proporcione una combinación de actividades visuales auditivas y cinestéticas. Sin embargo los otros ocho

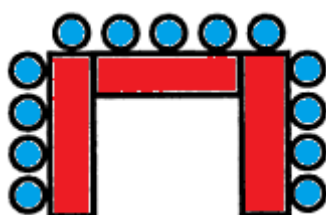
estudiantes prefieren con tanta fuerza una de las modalidades sobre las otras dos que a menos que se preste especial atención a presentar la materia en su modo preferido, enfrentan problemas para comprender. A fin de satisfacer estas necesidades, la enseñanza tiene que ser multisensorial y variada.

Schroeder (1993) La educación actual requiere de modos activos de aprendizaje. Para ser efectivos, los docentes deberían emplear discusiones y proyectos de pequeños grupos, presentaciones en clase y debates, ejercicios experimentales experiencias de campo, simulaciones y estudios de casos. En particular subraya Schroeder, los estudiantes actuales “se adaptan bastante bien a las actividades grupales y el aprendizaje en colaboración”

## **2.2 Maneras de distribuir una clase**

El ambiente físico de la clase puede generar o impedir el aprendizaje activo. Ninguna disposición es ideal pero existe muchas alternativas entre las cuales escoger. La decoración de interiores es divertida y difícil (en especial cuando no se cuenta con el amoblamiento ideal). En algunos casos los muebles pueden reacomodarse fácilmente en algunos casos, para crear ambientes distintos. Incluso los pupitres tradicionales pueden ser agrupados para formar mesas y otras disposiciones. Se les puede pedir ayuda a los alumnos para mover escritorios, mesas y sillas, eso también los vuelve activos. En su mayoría las disposiciones descritas aquí no pretenden ser permanentes. El docente puede usar las que juzgue más conveniente para el tipo de clase que vaya a desarrollar

**2.2.1 Forma en U.** Esta es una disposición que sirve para todo propósito, los

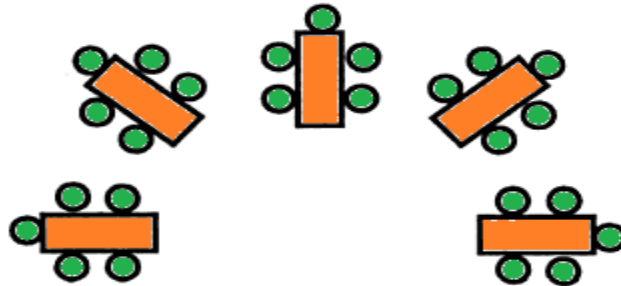


estudiantes cuentan con una superficie donde pueden leer y escribir, pueden ver al docente y a los medios visuales con facilidad y están en contacto cara a cara unos con otros. También es fácil formar parejas de alumnos, en especial cuando hay dos asientos por mesa. La disposición es ideal para distribuir material impreso rápidamente porque el docente puede ingresar a la U y repartir los papeles entre todos los alumnos. Se pueden acomodar escritorios, pupitres o mesas en una U cuadrada

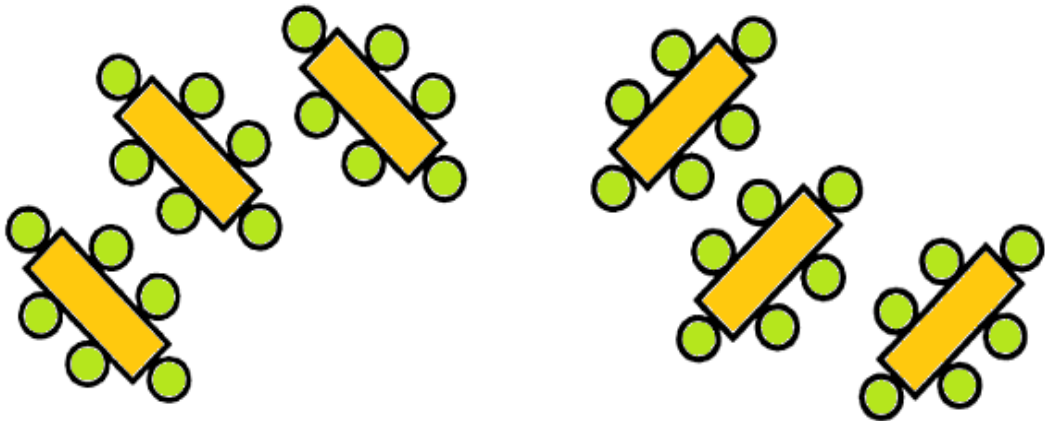
Es conveniente que en el aula haya suficiente espacio de perímetro, para que los subgrupos de tres o más alumnos puedan apartarse de las mesas y quedar enfrentados.



También se puede acomodar sillas, escritorios o mesas rectangulares en una U que se parezca más en un semicírculo



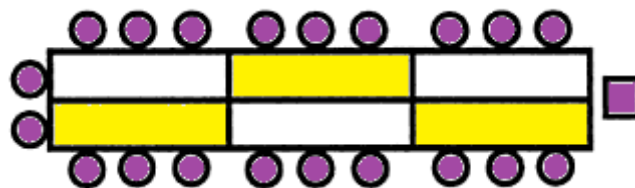
**2.2.2 Estilo de equipo.** Agrupar mesas redondas o circulares alrededor del aula permite promover la interacción de los equipos. Para generar un ambiente más íntimo, las



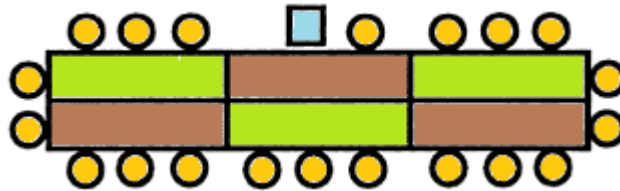
mesas pueden estar completamente rodeadas de sillas. En ese caso, algunos alumnos tendrán que dar vuelta sus sillas para mirar al docente, un cuadro o una pantalla, al frente del salón.

También puede quedar libre un lado de la mesa, de modo que nadie se siente de espaldas al frente del aula.

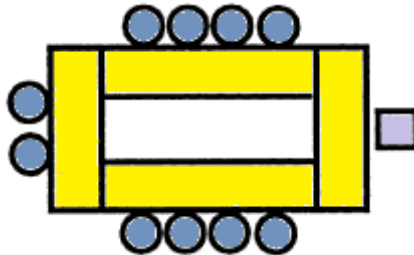
**2.2.3 Mesa de conferencias.** Lo mejor es que la mesa sea relativamente circular o cuadrada. Esta disposición minimiza la importancia del docente y maximiza la de la clase. Si el profesor se sienta a la cabecera, una mesa rectangular puede crear un ambiente de formalidad.



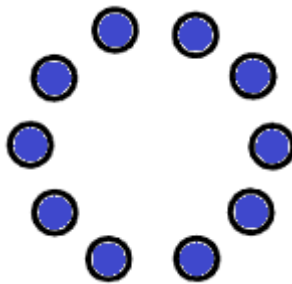
Si el docente se sienta en el medio de uno de los lados más largos los alumnos de los extremos se sentirán excluidos



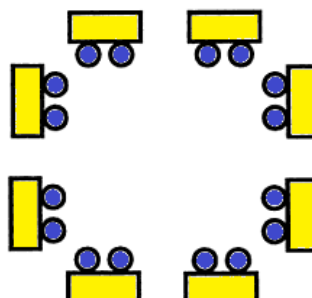
Se puede formar una disposición de mesa de conferencias uniendo varios escritorios más pequeños (por lo general, el centro estará vacío).



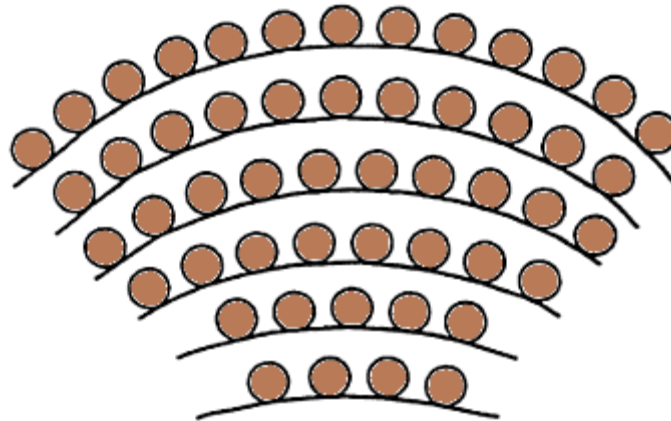
**2.2.4 Círculo.** Sentar a los alumnos en un simple círculo sin mesas, promueve la interacción frente a frente más directa. El círculo es ideal para una discusión de todo el grupo. Si el espacio es suficiente, se puede pedir a los estudiantes que acomoden sus sillas rápidamente en muchos subgrupos.



Si se quiere que los alumnos cuenten con una superficie, donde escribir se puede usar una disposición periférica. Cuando haya que hacer una disposición grupal, los alumnos sólo tienen que dar vuelta las sillas.



**2.2.5 Auditorio.** Aunque un auditorio proporciona un ambiente muy limitado para el aprendizaje activo, todavía hay esperanzas. Si los asientos son móviles, conviene disponerlos en forma de arco para crear mayor proximidad y visibilidad entre los alumnos.



### **1.3 Métodos para obtener participación en cualquier momento**

El aprendizaje activo no puede ocurrir sin la participación de los alumnos. Hay varios métodos para estructurar la discusión y obtener la respuesta de los estudiantes en cualquier momento de la clase. Algunos son especialmente apropiados cuando el tiempo es limitado o cuando se quiere estimular la participación. El docente también podrá considerar la posibilidad de combinar estos métodos; por ejemplo, utilizar una subdiscusión y luego invitar a un representante de cada grupo para formar un panel.

**1.3.1 Discusión abierta.** Formular una pregunta y dejarla abierta a todo el grupo sin más estructuración. La característica directa de una discusión abierta resulta atractiva. Para evitar que el debate sea demasiado largo, conviene decir previamente: "Me gustaría pedir a cuatro o cinco alumnos que compartan...". Para alentar a los estudiantes a que levanten la mano, preguntar: "Cuántos de ustedes tienen una respuesta a mi pregunta? " Luego, se elige a alguien que haya alzado la mano.

**1.3.2 Tarjetas con respuestas.** Distribuir tarjetas y pedir respuestas anónimas a las preguntas. Este sistema permite ahorrar tiempo o tratar temas personales favorecidos por el anonimato. La necesidad de expresar la respuesta de manera concisa en una tarjeta es otra ventaja.

**1.3.3 Compañeros de aprendizaje.** Hacer que los alumnos trabajen en tareas o conversen los principales temas con el estudiante sentado a su lado. Este método es ideal

para lograr la participación de todos cuando no se dispone del tiempo suficiente para organizar una discusión en pequeños grupos.

Una pareja es una buena configuración grupal para desarrollar relaciones de apoyo y/o trabajar en actividades complejas que no se prestan a las configuraciones de grandes grupos.

**1.3.4 Juegos.** Con un ejercicio divertido o un juego de preguntas se pueden obtener las ideas, habilidades o conocimientos de los alumnos. Este método promueve la energía y la participación. Los juegos también son útiles para hablar de cuestiones dramáticas que las estudiantes raras veces olvidan.

## **1.4 Estrategias para formar grupos de trabajo**

**1.4.1 Tarjetas de agrupación.** Determinar cuántos alumnos hay en la clase y cuántas agrupaciones distintas se desea hacer durante la sesión. Por ejemplo en una clase de veinte, una actividad puede requerir grupos de cinco estudiantes; otra de cinco grupos de cuatro, una tercera seis grupos de tres con dos observadores. Codificar los equipos usando puntos de colores (rojo, azul, verde y amarillo para cuatro grupos), etiquetas decorativas (con temas distintos para cinco grupos, por ejemplo: leones, monos, tigres, jirafas y elefantes) y un número (del 1 al 6 para seis grupos). Preparar una tarjeta para cada alumno, con un número, un color y una tarjeta al azar, y distribuir las con el material impreso que se reparte entre los estudiantes. Cuando haya que formar los grupos, identificar el código empleado y pedir a los alumnos que se unan a sus respectivos grupos en el lugar designado

**1.4.2 Naipes.** Utilizar naipes para designar a los grupos. Por ejemplo con sotas, reinas, reyes y ases se pueden formar cuatro grupos de cuatro integrantes. Mezclar los naipes y repartir uno a cada estudiante. Luego, pedirles que ubiquen a los de su misma clase para formar un grupo

**1.4.3 Extraer números.** Determinar el número y el tamaño de los grupos que se deseen formar, colocar papeles con números dentro de una caja. Los estudiantes extraen un número que les indica el número al cual pertenecen. Por ejemplo, si desean formar cinco equipos, tendrá que preparar veinte papeles con números del 1 al 5.

**1.4.4 Cumpleaños.** Pedir a los estudiantes que se ordenen según la fecha de su nacimiento, y luego dividirlos en la cantidad de grupos que se necesiten para una actividad en particular. Con clases numerosas, formar grupos según el mes de nacimiento. Por ejemplo, 60 alumnos pueden repartirse en seis grupos de aproximadamente el mismo tamaño, formados por los nacidos en (1) enero, febrero; (2) marzo, abril; (3) mayo, junio; (4) julio, agosto; (5) septiembre, octubre; (6) noviembre y diciembre.

## CAPITULO III: ESTRATEGIAS QUE FOMENTA EL PENSAMIENTO CRÍTICO

### 3.1 Estrategia SDA (¿Qué sabemos , qué deseamos saber, qué aprendimos).

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

#### Ejemplo de una clase aplicando la estrategia SDA con el siguiente tema

#### APLICACIÓN DE PASOS.

**Tema:** La introducción de especies animales, como los chivos, pone en riesgo el ecosistema de las islas Galápagos.

1. Formen grupos de 5 personas.
2. Una vez conformados los grupos. Deben seguir los pasos que se detallan a continuación:

**Paso 1.-** Una vez presentado el cuadro y el tema, que en este caso es sobre el peligro que significa la presencia de chivos para el ecosistema de galápagos, soliciten a los estudiantes que expresen lo que conocen acerca de este problema.

**Paso 2.-** Las respuestas se registran en la primera columna que corresponde a la pregunta ¿Qué sabemos? Aquí pueden organizar las ideas por categorías.

**Paso 3.-** Soliciten a los demás que planteen dudas y preguntas al respecto. Estas se anotaran en la segunda columna correspondiente a ¿Qué deseamos saber?

**Paso 4.-** Una vez finalizado y el curso ha leído y discutido sobre el tema. Es momento de pedir a los estudiantes que expresen lo que han aprendido y lo que ha sido de interés para cada docente. En caso de faltar la respuesta de una de las preguntas previas, proponga investigar al respecto. Las respuestas se ubican en la columna de ¿Qué aprendimos?

**Evaluación.-** Se realiza a partir de la participación de acuerdo con el objetivo de cada una de las fases del ejercicio. En la primera, es importante ver cómo los estudiantes establecen conexiones con conocimientos previos; en la segunda, el tipo de preguntas e inquietudes con las que aproximan a nuevos conocimientos; y en la tercera, la capacidad de síntesis y abstracción de las ideas y como esas han modificado se manera de pensar.

| ¿QUÉ SABEMOS?   | ¿QUÉ DESEAMOS SABER?                                  | ¿QUÉ APRENDIMOS?  |
|---|---|---|
| Hay muchos chivos en San Cristóbal y consumen la vegetación de la isla. | ¿Cómo llegaron y cuántos son los chivos en esta isla? | Se calcula que son más e 5000 y es una especie introducida por los habitantes de Galápagos. |

## 1.2 Estrategia: Mapa Semántico.

Esta es una estrategia que permite organizar ideas y presentar conceptos básicos. “La teoría del aprendizaje significativo (Ausubel) plantea que los estudiantes aprenden estableciendo relaciones entre información nueva y sus conocimientos previos sobre un tema. Dado que a veces los conocimientos previos acerca de un tema son incompletos o incoherentes, realizar una actividad para explicarlos prepara a los estudiantes para aprender la nueva información”

**Paso 1.** Realice una lista de conceptos y de palabras importantes relacionadas con el tema a tratar. En el ejemplo seguido sobre las Islas Galápagos y las especies introducidas, estarían especies endémicas, ecosistemas, colonos, gobierno, organizaciones no gubernamentales, patrimonio de la humanidad, etc.

**Paso 2.** Establezca que relaciones existen entre los conceptos o palabras identificadas en torno al tema.

**Paso 3.** Elabore un mapa semántico a partir de este trabajo. Ejemplo de mapa semántico.



Durante estos pasos, es importante contar con la participación de todos y todas para que el mapa sea más completo y se vea enriquecido. Así promueve la participación de estudiantes con comentarios sobre las conexiones y la organización de ideas.

### 3.3 Estrategia: Lectura en parejas/resumen en parejas.

La lectura y el resumen hechos en pareja constituyen una forma activa de leer un texto extenso y complejo en forma conjunta para profundizar en su comprensión y estimular formas variadas del pensamiento.

#### Realicen los siguientes pasos:

**Paso 1:** Elijan un texto de párrafos cortos. En caso de ser la primera vez que se realiza esta actividad, es necesario modelarla. Esta actividad se la puede hacer individual o en grupo.

#### Los chivos en las islas Galápagos

Con sus hábitos alimentarios, los chivos amenazan el frágil ecosistema del archipiélago, Patrimonio de la Humanidad desde 1978 según la UNESCO. ESTA ESPECIE INTRODUCIDA POR EL SER HUMANO ALTERA LA VIDA DE LAS ESPECIES PROPIAS

DE Galápagos, como las tortugas, las iguanas y las aves. Pero por otro lado, los chivos son también una fuente de ingreso para los colonos, por la venta de leche y carne.

En 2004 se creó el proyecto de exterminio de chivos por aire y tierra. Hasta el 2006 se sacrificaron unos 80.000 chivos en la isla Isabela, a un costo de 3.2 millones donados por organismos internacionales. La operación se extenderá en breve a las islas Floreana, San Cristóbal y Santa Cruz, donde además de los chivos se matarán gatos, ratas y ratones.

Los cazadores introdujeron en la manada a hembras o machos con collares de sonido para ubicarlos. El chivo escogido tiene pintado los cachos de rojo y atrae a la manada con un olor especial que le ha sido inyectado. Los cazadores le disparan desde helicópteros, aunque también se lo hace por tierra con la ayuda de perros.

**Paso 2:** Lean, de forma alternada y de forma individual, en las mismas parejas los párrafos. Cada uno resumirá su párrafo para su pareja. Por ejemplo: el primer párrafo y lo resumirá al estudiante B.

**Paso 3:** Quien escuchó el resumen por parte de su compañero, planteará preguntas sobre las ideas centrales del párrafo y del resumen y las escribirá. Por ejemplo

- ¿Qué significa que las Islas Galápagos sean Patrimonio de la Humanidad.
- ¿Por qué y cómo afectan los chivos al ecosistema de Galápagos?
- ¿Por qué son fuentes de ingresos para los colonos?

**Paso 4:** Al finalizar, compartan con todo el grupo el resumen de cada párrafo y las preguntas que surgieron de cada uno.

**Evaluación:** se realiza a partir de la comprensión de las ideas centrales del texto, la capacidad de dialogar con los materiales de lectura al plantear inquietudes sobre lo leído y la habilidad de abstraer y sintetizar.

### **3.4 Estrategia: La Discusión Crítica en el Aula**

La discusión crítica es un método que sirve para resolver cualquier diferencia de opinión a través de la liberación, es decir, el intercambio de opiniones divergentes de una manera respetuosa, sin presuponer la propia infalibilidad, o sea aceptando la posibilidad de ser persuadidos por las razones de los demás y aprender de ellas.

El respeto de las diez reglas que se presumen a continuación convierte a la discusión crítica en un fructífero de conocimiento:



1. Propósito: aprender todo de todos
2. Puntos en común: buscar ideas que se puedan compartir para poder argumentar.
3. Falibilidad: aceptar la posibilidad de errar y considerar ideas alternativas.
4. Carga de la prueba: responsabilidad de fundamentar la opinión con razones.
5. Relevancia: presentar razones que tengan que ver con la discusión.
6. Claridad: definir términos clave de la opinión que se presentan y explicitar las ideas tácitas.
7. Honestidad: no ignorar las objeciones de los otros a nuestras ideas.
8. Cooperación: procurar desarrollar las opiniones de los demás y no sólo esperar a tener el turno para exponer las propias.
9. Claridad: no distorsionar opiniones ajenas, aunque sea conveniente hacerlo.
10. Retracción: reconocer cuando no hay razones para aceptar una opinión, ya sea propia o ajena.

### 3.5 Estrategia: Composición Breve.

Implementación: A partir del octavo de básica y para toda materia

Es una reflexión escrita sobre un tema que expresa, de manera rápida y espontánea, sus ideas sobre el tema tratado, sus conocimientos adquiridos y nuevas expectativas, como parte de la fase de consolidación.

**Paso 1** Explicar a los/las estudiantes que escriban, sin preocuparse, por la redacción sobre el tema tratado. Es una reflexión escrita que expresa de manera rápida la idea central o sentimiento en relación al tema.

Actividad plenaria: **Paso 2:** Se presenta de manera opcional lo escrito.

**Evaluación:** se valora la abstracción de ideas básicas y la creatividad en su expresión.

### 3.6 Estrategia P.N.I. (Lo positivo, lo negativo, lo interesante).

Este tipo de actividades contribuyen a desarrollar el pensamiento crítico a través de la discusión sobre las diferentes facetas de un problema y los juicios de valor que generan las diversas percepciones. El fin es producir la reflexión sobre posturas propias y de otras personas.

Lectura: Tengo un sueño

Martín Luther King.

- 1963 no es un fin, sino el principio. Y quienes tenían las esperanzas de que los negros necesitaban desahogarse y ya se sentirán contentos, tendrán un rudo despertar si el país retorna a lo mismo de siempre. No habrá ni descanso ni tranquilidad en estados Unidos hasta que a los negros se les garanticen sus derechos de ciudadanía.

- Los remolinos de la rebelión continuarán sacudiendo los cimientos de nuestra nación hasta que surja el esplendoroso día de la justicia. Pero hay algo que debo decir a mi gente que aguarda en el cálido umbral que conduce al palacio de la justicia. Debemos evitar cometer actos injustos en el proceso de obtener el lugar que por derecho nos corresponde. No busquemos satisfacer nuestra sed de libertad bebiendo de la copa de la amargura y el odio. Debemos conducir para siempre nuestra lucha por el camino elevado de la dignidad y la disciplina. No debemos permitir que nuestra protesta creativa degenera en violencia física. Una y otra vez debemos elevarnos a las majestuosas alturas donde se encuentra la fuerza física con la fuerza del alma.

- La maravillosa nueva militancia que ha envuelto a la comunidad negra, no debe conducirnos a la desconfianza de toda la gente blanca, porque muchos de nuestros hermanos blancos, como lo evidencia su presencia aquí hoy, han llegado a comprender que su destino está unido al nuestro y su libertad está inextricablemente ligada a la nuestra. No podemos caminar solos.

- Y al hablar debemos hacer una promesa de marchar siempre adelante. No podemos volver atrás

Discurso de Martin Luther King en Washington/1963/agosto 28

| LO POSITIVO   | LO NEGATIVO  | LO INTERESANTE  |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• La lucha de Martin Luther King por adquirir los derechos de ciudadanía</li><li>• No importa la raza todos luchan por un ideal</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Persistencia del racismo</li><li>• Injusticia</li><li>• Actos de violencia</li><li>• Falta de garantías constitucionales</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Una causa impulsada hacia la dignidad, igualdad cambio.</li></ul> |

1. Identifiquen aspectos positivos, negativos e interesantes de la lectura y anótenlas en el cuadro según corresponde.
2. Argumenten sus percepciones.

### 3.7 Estrategia: Lectura Dirigida

Esta actividad es idónea para la fase de construcción del conocimiento porque ayuda a comprender con mayor profundidad todo tipo de texto y a desarrollar habilidades de lectura crítica

1. Formen grupos de trabajo, de acuerdo al número de asistentes
2. Lean el texto. Tengo un sueño de Martín Luther King
3. Respondan las preguntas. Noten que las preguntas están organizadas en correlación con los párrafos de la lectura. Si es necesario vuelvan a leer el texto.

Primer párrafo:

- a) ¿M: Luther King se refiere a que las cosas cambiarán sólo para los negros.
- b) ¿Al adquirir derechos de ciudadanía, se solucionaría el problema racial?

Segundo párrafo:

- a) ¿Por qué no se puede lograr la libertad con odio, violencia y venganza?
- b) ¿Cómo se relaciona la fuerza física con la fuerza del alma.

Tercer párrafo:

- a) Por qué la libertad de los blancos está inextricablemente unida a la de los negros.
- b) Proponga nuevas preguntas para cada párrafo para que los estudiantes les responda, de igual manera pueden proponer preguntas los mismos estudiantes.
- c) Copien sus preguntas en un papelógrafo y cuélguenlo en las paredes del aula.
- d) Los estudiantes deben acercarse a los papelógrafos y leer las preguntas planteadas por los grupos. Contestar las preguntas que les haya parecido sobresalientes.
- e) Infieran cuáles la intención de haber propuesto esas interrogantes.
- f) Comenten sobre la actividad que acaban de realizar: ¿cómo y en que contextos las pueden aplicar.

### 3.8 Estrategia: Organizador gráfico ¿Qué veo? ¿Qué no veo? ¿Qué infiero?

Esta estrategia desarrolla la capacidad de observar, predicción e inferencia para la construcción del conocimiento. A partir de una información dada usted establecer implicaciones y efectos de causalidad, prevenir consecuencias y ofrecer alternativas de solución de problema, diferenciando los hechos de las opiniones.

1. Formen grupos de cinco personas. De ser necesario releen el texto “cualquier lectura”.
2. Copie el siguiente cuadro en un papelógrafo.

| ¿QUÉ VEO?   | ¿QUÉ NO VEO?  | ¿QUÉ INFIERE?   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Lo que está escrito en forma explícita en el texto.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Lo que no costa en el texto ya que no se debe hacer conjeturas.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Lo que se entendió en la lectura.</li></ul> |

Lectura: Un hombre muerto a punta pies

Pablo Palacio

Parte 1

Anoche, a las doce y media aproximadamente, el Celador de policía N° 451, que hacía el servicio de esa zona, encontró entre las calles Escobedo y García, a un individuo de apellido Ramírez casi en completo estado de postración. El desgraciado sangraba abundantemente por la nariz, e interrogado que fue por el señor Celador dijo haber sido víctima de una agresión de parte de unos individuos a quienes no conocía, solo por haberles pedido un cigarrillo. El Celador invito al agredido a que le acompañará a la Comisaría de turno con el objeto de que prestara las declaraciones necesarias para el esclarecimiento del hecho, a lo que Ramírez se negó rotundamente. Entonces, el primero, en cumplimiento de su deber solicitó ayuda de los choferes de la estación más cercana de autos y condujo al herido a la Policía, donde, a pesar de las atenciones del médico, doctor Ciro Benavides, falleció después de pocas horas.

Esta mañana, el señor Comisario de la 6ª. Ha practicado las diligencias; convenientes pero no ha logrado descubrirse nada acerca de los asesinos ni de la procedencia de Ramírez. Lo único que pudo saberse, por un dato accidental, es que el difunto era vicioso.

...El único punto que me importó desde entonces fue comprobar qué clase de vicio tenía el difunto Ramírez. Intuitivamente había descubierto que era...No, no lo digo para no enemistar su memoria con las señoras...

## Parte 2

...En consecuencia, reuniendo todas las conclusiones hechas, he reconstruido, en resumen, la aventura trágica ocurrida entre Escobedo y García, en estos términos:

Octavio Ramírez, un individuo de nacionalidad desconocida, de cuarenta y dos años de edad y apariencia mediocre, habitaba en un modesto hotel de arrabal hasta el día 12 de enero de este año...

...La noche del 12 de enero, mientras comía en una oscura fonducha sintió una ya conocida desazón que fue molestándole más y más. A las ocho cuando salía, le agitaban todos los tormentos del deseo...

...Entonces, después de andar dos cuadras, se encontró en la calle García. Desfalleciente, con la boca seca, miró a uno y otro lado. A poca distancia y con paso apresurado iba un muchacho de catorce años. Lo siguió.

- ¡Pst! ¡Pst! El muchacho se detuvo.
- Hola rico...¿Qué haces por aquí a estas horas?
- Me voy a mi casa... ¿Qué quieres?
- Nada, nada...Pero no te vayas tan pronto, hermoso...

Y lo cogió del brazo.

El muchacho hizo un esfuerzo para separarse.

- ¡Déjeme ¡ Ya le digo que me voy a casa.

Y quiso correr. Pero Ramírez dio un salto y lo abrazó. Entonces el galopín, asustado llamo gritando:

\_ ¡Papá! ¡Papá!

Casi en el mismo instante, y a pocos metros de distancia, se abrió bruscamente una claridad sobre la calle. Apareció un hombre de alta estatura. Era el obrero que había pasado antes por Escobedo. Al ver a Ramírez se le arrojó sobre él. Nuestro pobre hombre se quedó mirándolo, con ojos tan grandes y fijos como platos, tembloroso y mudo.

\_ ¿Qué quiere usted, so sucio? Y le asestó un furioso puntapié en el estómago.

Octavio Ramírez se desplomó con un largo hipo doloroso. Epaminondas, así debió llamarse el obrero, al ver en tierra a aquel pícaro, consideró que era muy poco castigo un puntapié, y le propinó dos más , espléndidos y maravillosos en el género, sobre la larga nariz que le provocaba como una salchicha.

¡Cómo debieron sonar esos maravillosos puntapiés !

Como el aplastarse de una naranja, arrojada vigorosamente sobre un muro; como el caer de un paraguas cuyas varillas chocan estremeciéndose; como el romperse de una nuez entre los dedos; ¡o mejor como el encuentro de otra recia suela de zapato contra otra nariz! Así: ¡Chaj con un gran espacio sabroso. ¡Chaj!.

| ¿QUÉ VEO?  | ¿QUÉ NO VEO?   | ¿QUÉ INFIERE?  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ramírez fue atacado no se sabe quién es</li> <li>• No se sabe quién lo mató</li> <li>• La policía dice que era vicioso</li> <li>• Las suposiciones del que narra la historia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién lo mató?</li> <li>• Por qué murió?</li> <li>• ¿Cuál es la verdadera historia de Ramírez?</li> <li>• ¿No se sabe por qué es vicioso?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ramírez se cayó porque estaba borracho y se golpeó. A la policía no le importa la historia de Ramírez.</li> </ul> |

1. Se llena el cuadro con respecto a la información que se tiene en la lectura.
2. Al final reflexione sobre la importancia de diferenciar entre lo que se dice explícitamente y lo que se halla de manera implícita en el relato.
3. Elijan un representante de cada grupo para exponer el trabajo realizado
4. Debatan sobre las ideas y reflexiones de cada grupo

### 3.9 Estrategia: Juicio a un Personaje de la Historia.

Con esta estrategia se busca desarrollar en los estudiantes y docentes su capacidad de investigar, argumentar, cuestionar, fundamentar opiniones y de tener empatía con personajes y contextos diversos. Con una dramatización de este tipo, la evaluación necesita criterios claros y preestablecidos y con la que se observen la argumentación y la particularización.

1. Formar grupos de siete o diez personas, según la cantidad de estudiantes
2. Seleccionar un tema de Historia para enjuiciar a un personaje.
3. Elijan el personaje que será juzgado, que puede ser Adolfo Hitler

4. Una vez asignado los roles, investiguen y preparen la participación verbal, las vestimentas y actitudes de cada personaje.
5. Preparen el escenario para el juicio, que se llevará a cabo con toda solemnidad posible.
6. Den un veredicto de acuerdo al tema.
7. Puede introducir variaciones a los pasos planteados de acuerdo al criterio de los docentes y estudiantes

## **CAPITULO IV: RECURSOS DIDÁCTICOS**

**4.1 Material didáctico.** El material didáctico es, en la enseñanza, el nexo entre las palabras y la realidad. Lo ideal sería que todo aprendizaje se llevase a cabo dentro de una situación real de la vida. No siendo esto posible el material didáctico debe sustituir a la realidad, representándola de la mejor forma posible, de modo que se facilite su objetivación por parte del alumno.

**4.1.1 Finalidad del material didáctico.** La finalidad del material didáctico es la siguiente:

1. Aproximar al alumno a la realidad de lo que quiere enseñar, ofreciéndole una noción más exacta de los hechos o fenómenos estudiados.
2. Motivar la clase
3. Facilitar la percepción y comprensión de los hechos y de los conceptos.
4. Concretar e ilustrar lo que se está exponiendo verbalmente
5. Economizar esfuerzos para conducir a los alumnos a la comprensión de hechos y conceptos.
6. Contribuir a la fijación del aprendizaje a través de la impresión más viva y sugestiva que puede provocar el material.
7. Dar oportunidad para que se manifiesten las aptitudes y el desarrollo de habilidades específicas, como el manejo de aparatos o la construcción de los mismos por parte de los alumnos

**4.1.2 El material didáctico como auxiliar eficaz.** Para ser realmente un material eficaz el material didáctico debe:

1. Ser adecuado al asunto de la clase.
2. Ser de fácil aprehensión y manejo.
3. Estar en perfectas condiciones de funcionamiento –sobre todo tratándose de aparatos-, pues nada divierte y dispersa más al alumnado que los “chascos” en las demostraciones.

Es común, en el campo pedagógico, el uso y abuso de las experimentaciones, por considerarlas más intuitivas. Sin embargo, tanto en los laboratorios como fuera de ellos, la experimentación requiere un previo y cuidadoso planteamiento. Si fuese el caso de usar aparatos, estos deben ser previamente examinados para cerciorarse de su perfecto funcionamiento, pues es muy común que los mismos están inutilizados en el momento de usarlos. Resulta fácil advertir que este contratiempo

Perjudica la marcha normal de la clase, provocando casi siempre situaciones de indisciplina. Generalmente en estas circunstancias el profesor se descontrola y difícilmente consigue restablecer el orden en los trabajos de la clase.

Siempre que sea posible el material didáctico debe ser elaborado por los alumnos, en cooperación con la cátedra de Artes industriales, Dibujo, Física, etc. No hay punto de comparación entre el valor didáctico del material comprobado y el del material hecho por los propios alumnos. La preferencia y sobre esto no es necesario, insistir debe ser acordada al material confeccionado en la escuela que ofrecerá oportunidad para otras prácticas educativas.

El material didáctico debe quedar ubicado, siempre que sea posible, en el depósito de material, siempre que sea de fácil acceso.

#### **4.1.3 Recomendaciones para su uso.**

1. Nunca debe quedar todo el material expuesto a las miradas del alumno desde el comienzo de la clase, ya que puede convertirse en algo que se mira con indiferencia.
2. Debe exhibirse, con más notoriedad, el material referente a la unidad que está siendo estudiada.
3. El material destinado a una clase debe estar a mano, a fin de que no haya pérdida de tiempo cuando se le mande a buscar o, lo que es peor, cuando sea el profesor mismo quien lo busque.
4. El material para una clase debe ser presentado oportunamente, poco a poco y no todo de una vez, a fin de no desviar la atención de los alumnos.
5. Antes de su utilización, debe ser revisado en lo que atañe a sus posibilidades de uso y funcionamiento.

**4.2 Clasificación del material didáctico.** Hay muchas clasificaciones de material didáctico; entre todas la que más parece convenir indistintamente a cualquier disciplina es la siguiente.

**4.2.1 Material permanente de trabajo:** Pizarrón, marcador de tiza líquida, borrador, cuadernos, regla, compás, franelógrafos, proyectores



**4.2.2 Material informático:** Mapas, libros, diccionarios, enciclopedias, revistas, periódicos, CDs, películas, ficheros

**4.2.3 Material ilustrativo, visual o audiovisual.** Esquemas, mapas mentales, organizadores gráficos, dibujos, carteles, retratos, cuadros cronológicos, cuadros estadísticos, grabadoras, proyectores, etc.

**4.2.4 Material experimental.** Aparatos y materiales que se presten para la realización de experimentos en general.

Es necesario hacer notar que hasta hace poco el material didáctico tenía una finalidad más ilustrativa y se lo mostraba al alumno con el objeto de ratificar o, mejor dicho esclarecer lo que había sido explicado. El material era solamente mostrado, ya que su manipuleo le estaba vedado al alumno; de una manera general, era “intocable” para quién no fuese el profesor. Así eran comunes las visitas a laboratorios donde el material o bien estaba clavado en las paredes o puesto bajo llave en los armarios.

El material didáctico en la escuela actual tiene otra finalidad. Más que ilustrar, tiene por objeto llevar al alumno a trabajar, a investigar, a descubrir ya construir. Adquiere así un aspecto funcional y dinámico, propiciando la oportunidad de enriquecer la experiencia del alumno, aproximándolo a la realidad y ofreciéndole ocasión para actuar.

### **Las Tics en el proceso enseñanza aprendizaje**

La aparición y evolución de las Tics ha modificado numerosos aspectos de la vida social, cultural, profesional... y también, sin ninguna duda, aquellos relacionados con los procesos de enseñanza aprendizaje.

Desde el primer momento de la aparición de la red proliferaron páginas con recursos e informaciones para el trabajo en las diferentes materias. Los contenidos se digitalizan y se trasladan a la pantalla en la que se ofrece información, ejercicios, actividades y otros. La red se configura como biblioteca virtual es decir, como fuente de recursos a los que tanto el profesorado como el alumnado pueden acudir como receptores.

La evolución tecnológica ha posibilitado el desarrollo en pocos años de la denominada “Web 2.0” que favorece la utilización de Internet como “imprensa” a través de la cual el profesorado y los alumnos pueden crear sus propios contenidos. Además, estos usuarios interactúan entre ellos formando comunidades en las que se crea y se comparte nuevo conocimiento lo que posibilita la utilización de la red como “canal de comunicación”.

En este contexto digital 2.0 insoslayable se sitúa actualmente el proceso de enseñanza-aprendizaje. La red ha pasado de transmitir información de manera unidireccional a ser una web de lectura y escritura, se ha convertido en un medio imprescindible con el que el profesorado puede proponer y el alumnado realizar aprendizajes significativos.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación están presentes en todas las materias de enseñanza. A ello ha contribuido la incorporación al currículo escolar de las competencias básicas una de las cuales es la competencia en tratamiento de la información y competencia digital.

El desarrollo de esta competencia, al igual que el del resto de las competencias básicas, es responsabilidad de todo el profesorado independientemente de la materia con la que trabaje. Por lo tanto, el conocimiento y el uso de las posibilidades didácticas que ofrecen las TIC forman parte del bagaje que todos los profesionales de la enseñanza deben adquirir y desarrollar.

## **CAPÍTULO V APLICACIÓN DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA**

### **5.1 Elaboración de un plan de clase**

En la elaboración del plan de clase el docente puede hacerlo siguiendo cualquier estructura, pero se solicita que en las estrategias metodológicas se utilice los tres momentos de la clase: anticipación, construcción del conocimiento y consolidación, en cada uno de estos momentos debe aplicar una estrategia con pensamiento crítico.

### **5.2 Presentación por parte de los docentes de una clase demostrativa**

Los docentes prepararan un plan de clase con cualquier tema utilizando los tres momentos de la clase y en cada momento aplicarán una estrategia con pensamiento crítico y expondrán a los compañeros, la misma que servirá para la evaluación.

## 5.1 Elaboración de un plan de clase

### INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “ANDRÉS F CÓRDOVA”

#### PLAN DE CLASE

**Eje transversal:** Formación ciudadana hacia una cultura de paz

**Año:** Primero de Bachillerato

**Contenido:** Causas y consecuencias del 15 de noviembre de 1922

**Método:** Ciclo del Aprendizaje

**Periodos:** 40 minutos

**Área:** Ciencias Sociales

**Docente:**

**Eje Transversal:** La formación de una ciudadanía democrática

**Año Lectivo:**

**Bloque Curricular o Módulo:** Segundo

**Objetivo:** Comprender el hecho histórico del 15 de noviembre de 1922 a través del análisis de sus causas y consecuencias para emitir un juicio crítico y reflexivo.

| DESTREZA  | ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS  | RECURSOS/<br>BIBLIOGRAFÍA  | EVALUACIÓN  |  |
|---|--|--|---|--|
|   |  |  | INDICADOR   | EVALUACIÓN   |
| Comprender las causas y consecuencias del movimiento del 15 de noviembre de 1922 desde el análisis, interpretación e investigación bibliográfica de los acontecimientos históricos. | <p style="text-align: center;"><b>ANTICIPACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Explorar conocimientos previos sobre el tema a través de una lluvia de ideas.</li> <li>-Presentar el objetivo de la clase</li> <li>-Observar el cartel y el video, emitir un juicio crítico.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los hechos históricos del 15 de noviembre a través de la estrategia Lo positivo, lo negativo y lo interesante</li> <li>-Contestar preguntas ¿Qué presidente gobernaba en el año de 1922? ¿Qué reclamaban los obreros? ¿Cuál fue el origen de la crisis del cacao? ¿Qué decretaron los trabajadores para hacer el reclamo? ¿Cuáles fueron las consecuencias del reclamo en las calles? ¿Cuáles fueron las causas y consecuencias de este hecho histórico?</li> </ul> | <p>Cartel</p> <p>Reyes, Oscar Efren, Breve Historia General del Ecuador, Tomos II y III, Décima Séptima edición, Quito Ecuador, pág. 257.</p> <p><a href="http://cronica.com.ec/index.php/opinion/item/63588-el-15-de-noviembre-de-1922-masacre-obrera-del-ecuador">http://cronica.com.ec/index.php/opinion/item/63588-el-15-de-noviembre-de-1922-masacre-obrera-del-ecuador</a></p> | Identifica y analiza las causa y consecuencias del movimiento del 15 de noviembre de 1922 | Completa el organizador gráfico con las causas y consecuencias del movimiento del 15 del noviembre de 1920 |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  | <p style="text-align: center;"><b>CONSOLIDACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Realizar conclusiones y generalizaciones sobre las causas y consecuencias del movimiento del 15 de noviembre utilizando la estrategia discusión crítica en el aula.</li><li>-Realizar un organizador gráfico con las causas y consecuencias del movimiento del 15 de noviembre de 1922.</li><li>- Contestar un cuestionario sobre el tema.</li></ul> |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

#### **4.5.2. Metodología.**

Semanalmente se presentarán los temas de acuerdo al cronograma de trabajo que esta descrito más abajo en el cronograma de trabajo por semanas, los cuales serán expuestos a través de lecturas y presentaciones interactivas. Se hace énfasis en los aspectos prácticos y en la aplicación, tratando de estimular al docente en la aplicación de métodos y recursos para formar al estudiante en la disciplina de búsqueda de información y aplicación de la teoría.

Se hará una descripción de los métodos, estrategias y recursos didácticos a través de medios audiovisuales, con la participación activa de los docentes quienes aportaran con sus experiencias en el aula, se realizará trabajos grupales de acuerdo a los diferentes temas propuestos, exposiciones, dramatizaciones, planificaciones de clase mediante la utilización de los métodos de enseñanza.

#### **4.5.3 Evaluación.**

Se realizará una evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa.

La evaluación diagnóstica al inicio del curso, mediante la indagación de lo que sabe del tema.

La evaluación formativa durante el proceso del curso a través de trabajos de investigación, exposiciones, dramatizaciones y planificación de una clase con la utilización de métodos y recursos.

La sumativa, con una evaluación final a través de un cuestionario con preguntas objetivas de selección y la clase demostrativa.

#### **4.6 Duración del curso**

El curso tendrá una duración de seis semanas, con un total de 60 horas, dos horas cada día de lunes a viernes. La fecha de inicio del curso previa inscripción personal será el 24 de marzo y finalizará el 2 de mayo de 2014.

A continuación se describe el cronograma de actividades a desarrollarse para el curso de capacitación.

| <b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>   |  |
|--|--|
| <b>Nombre del curso de formación:</b> Métodos y recursos didácticos para facilitar la enseñanza -aprendizaje   |  |
| <b>PRIMERA SEMANA</b>  |  |
| <b>Del 24 al 28 de marzo de 2014</b>   |  |
| <p><b>CAPITULO I: ENSEÑANZA – APRENDIZAJE</b></p> <p>1.1 Enseñanza – aprendizaje</p> <p>    1.1.1 Qué es la enseñanza</p> <p>    1.1.2 Principios del aprendizaje</p> <p>1.2. Planificación de clase basada en los tres momentos</p> <p>    <b>1.4.1</b> Anticipación</p> <p>    <b>1.4.2</b> Construcción del conocimiento</p> <p>    1.2.3 Consolidación</p>   | <p>Responsable</p> <p>Msc. Carlos Túqueres</p> |
| <b>SEGUNDA SEMANA</b>  |  |
| <b>Del 31 de marzo al 4 de abril de 2014</b>   |  |
| <p><b>CAPÍTULO II: ESTILOS DE APRENDIZAJE</b></p> <p>2.1 Estilos de aprendizaje</p> <p>2.2 Maneras de distribuir una clase</p> <p>    2.2.1 Forma de U</p> <p>    2.2.2 Estilo de equipo</p> <p>    2.2.3 Mesa de conferencias</p> <p>    2.2.4 Círculo</p> <p>    2.2.5 Auditorio</p> <p>2.3 Métodos para obtener participación en cualquier momento</p> <p>    2.3.1 Discusión abierta</p> <p>    2.3.2 Tarjetas con respuestas</p> <p>    2.3.3 Compañeros de aprendizaje</p> | <p>Responsable</p> <p>Msc. Carlos Túqueres</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>2.3.4 Juegos</p> <p>2.4 Estrategias para formar grupos de trabajo</p> <p>2.4.1 Tarjetas de agrupación</p> <p>2.4.2 Rompecabezas</p> <p>2.4.3 Extraer números</p> <p>2.4.4 Cumpleaños</p>  |  |
| <b>TERCERA SEMANA</b>  |  |
| <b>Del 7 de abril al 11 de abril</b>   |  |
| <p><b>CAPITULO III: ESTRATEGIAS QUE FOMENTA EL PENSAMIENTO CRÍTICO</b></p> <p>3.1 Estrategia: SDA (¿Qué sabemos , qué deseamos saber, qué aprendimos)</p> <p>3.2 Estrategia: Mapa Semántico</p> <p>3.3 Estrategia: Lectura en parejas</p> <p>3.4 Estrategia: Discusión crítica en el aula</p>  | <p>Responsable</p> <p>Msc. Carlos Túqueres</p> |
| <b>CUARTA SEMANA</b>   |  |
| <b>Del 14 al 18 de abril</b>   |  |
| <p><b>CONTINUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS QUE FOMENTAN EL DESARROLLO CRÍTICO</b></p> <p>3.5 Estrategia: Composición Breve</p> <p>3.6 Estrategia: PNI (Lo positivo , lo negativo, lo interesante)</p> <p>3.7 Estrategia: Lectura dirigida</p> <p>3.8 Estrategia: Organizador gráfico ¿Qué veo? ¿Qué no veo? ¿Qué infiero?</p> <p>3.9 Estrategia: Juicio a un personaje de la historia</p> | <p>Responsable</p> <p>Msc. Carlos Túqueres</p> |

|   |  |
|---|--|
| <b>QUINTA SEMANA</b>  |  |
| <b>Del 21 al 25 de abril</b>  |  |
| <p style="text-align: center;"><b>CAPITULO IV: RECURSOS DIDÁCTICOS</b></p> <p>4.1 Material didáctico</p> <p style="padding-left: 20px;">4.1.1 Finalidad del material didáctico</p> <p style="padding-left: 20px;">4.1.2 El material didáctico como auxiliar eficaz</p> <p style="padding-left: 20px;">4.1.3 Recomendaciones para su uso</p> <p>4.2 Clasificación del material didáctico</p> <p style="padding-left: 20px;">4.2.1 Material permanente de trabajo</p> <p style="padding-left: 20px;">4.2.2 Material informático</p> <p style="padding-left: 20px;">4.2.3 Material ilustrativo, visual o audiovisual.</p> <p style="padding-left: 20px;">4.2.4 Material experimental</p> <p style="padding-left: 20px;">4.2.5 Las Tics en el proceso enseñanza aprendizaje</p> | <p>Responsable</p> <p>Msc. Carlos Túqueres</p> |
| <b>SEXTA SEMANA</b>   |  |
| <b>Del 28 de abril al 2 de mayo</b>   |  |
| <p><b>CAPÍTULO V APLICACIÓN DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA</b></p> <p>5.1 Elaboración de un plan de clase</p> <p>5.2 Exposición clase demostrativa</p> <p>5.3 Prueba objetiva.</p>  | <p>Responsable</p> <p>Msc. Carlos Túqueres</p> |



**COSTOS:**

| RUBROS   | PRIMERA SEMANA           | SEGUNDA SEMANA | TERCERA SEMANA | CUARTA SEMANA | QUINTA SEMANA | SEXTA SEMANA | TOTAL      |
|--|--------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|--------------|------------|
| 1. INGRESOS<br>INSCRIPCIÓN<br>\$ 75 c/u  | \$75 POR 8 PARTICIPANTES |                |                |               |               |              | 600        |
| <b>TOTAL DE INGRESOS</b>   |                          |                |                |               |               |              | <b>600</b> |
| 2. EGRESOS   |                          |                |                |               |               |              |            |
| 2.1 RECURSOS HUMANOS   |                          |                |                |               |               |              |            |
| HONORARIO  | 40                       | 40             | 40             | 40            | 40            | 40           | 240        |
| 2.2. EQUIPAMIENTO  |                          |                |                |               |               |              |            |
| PROYECTOR  | 13                       | 13             | 13             | 13            | 13            | 13           | 78         |
| SUMINISTROS Y MATERIALES<br>HOJAS, LÁPICES, CD Y CARPETAS                            |                          |                |                |               |               |              | 40         |
| TRÍPTICO DE LA PROPAGANDA<br>Y CRONOGRAMA DEL CURSO                                  |                          |                |                |               |               |              | 20         |
| 2.3 ALIMENTACIÓN Y LOGÍSTICA   |                          |                |                |               |               |              |            |
| MOVILIZACIÓN   | 10                       | 10             | 10             | 10            | 10            | 10           | 60         |
| COFFE<br>BREAK   | 10                       | 10             | 10             | 10            | 10            | 10           | 60         |
| REFRIGERIO CLAUSURA DEL CURSO<br>BEBIDAS, AGUAS AROMÁTICAS, CAFÉ, GALLETAS           |                          |                |                |               |               |              | 102        |
| <b>TOTAL DE EGRESOS</b>  |                          |                |                |               |               |              | <b>600</b> |
| <b>Total Ingresos</b><br>\$ 75 Por cada participante<br>75 x 8 participantes igual a |                          |                |                |               |               |              | <b>600</b> |
| <b>Total Egresos</b>   |                          |                |                |               |               |              | <b>600</b> |
| <b>Saldo</b>   |                          |                |                |               |               |              | <b>000</b> |

## CERTIFICACIÓN

Para obtener la certificación del curso debe tener el 95% de horas asistidas, es decir solo se permite faltar 2 horas.

| EVENTOS  | PUNTUACIÓN       |
|--|------------------|
| Participación en el curso  | 2 puntos         |
| Trabajos realizados  | 2 puntos         |
| Clase demostrativa   | 2 puntos         |
| Evaluación al final del curso mediante prueba objetiva de selección  | 4 puntos         |
| Total  | <b>10 puntos</b> |
| La aprobación del curso será con <b>7 puntos y el 95% de asistencia.</b>   |                  |
| Se entregara el certificado de aprobación del curso después de una semana laborable concluido el curso de formación. |                  |

## **BIBLIOGRAFÍA**

Carderera, M.(1858). Diccionario de educación y métodos de enseñanza Tomo IV. Madrid España.

Estebaranz, A. (1994). Didáctica e Innovación Curricular. 2ª Edición. Sevilla-España. Talleres Gráficos.

Jaramillo, F. (2013) Guía Didáctica Proyecto de Investigación II, Universidad Particular de Loja.

Silberman M. (1998) Aprendizaje activo 101 estrategias para enseñar cualquier tema Argentina.

Neríci, I.( 1973) Material Didáctico. Editorial Kapeluz. Hacia una Didáctica General Dinámica (2ª Edición, pp 329,330) Buenos Aires: Editora Fondo de Cultura.

Neríci, I.( 1973) Hacia una Didáctica General Dinámica. S.A. Buenos Aires

Estructura Básica de un Plan de Clase. (2011). Ministerio de Educación. Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico, Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, (pp 63, 64, 66, 67,69, ) Quito Ecuador, Centro Gráfico Ministerio de Educación- DINSE.

Estrategias que fomentan el pensamiento crítico aplicadas a estudios Sociales. (2011). Ministerio de Educación. Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico, Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, (pp 85, 87, 93 ) Quito Ecuador, Centro Gráfico Ministerio de Educación- DINSE.

Pensamiento crítico desde los primeros grados de básica hasta los niveles superiores. (2011). Ministerio de Educación. Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico, Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, (pp 101 ) Quito Ecuador, Centro Gráfico Ministerio de Educación- DINSE

## **CONCLUSIONES**

Los docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova según resultados obtenidos en la encuesta no conocen a profundidad la propuesta del nuevo Bachillerato emitido por el Ministerio de Educación especialmente en lo que se refiere al conocimiento del tronco común.

Los docentes de la institución investigada desconocen técnicas y estrategias adecuadas para realizar el proceso enseñanza–aprendizaje, ya que no cumplen con las expectativas de los estudiantes.

Los resultados estadísticos de la encuesta determinan que los maestros necesitan capacitarse en temas sobre Métodos y Recursos Didácticos para hacer más dinámicas y objetivas las clases y que responda a los intereses de los estudiantes.

La aspiración de los docentes es alcanzar un título de posgrado dentro de su formación académica, ya que el título de pregrado no es competitivo para el mercado laboral, debido a las exigencias de la actualización curricular y el nuevo bachillerato general unificado.

## **RECOMENDACIONES.**

Proponer a los docentes y autoridades del Instituto Superior Tecnológico Andrés F. Córdova que realicen círculos de estudio en los que se promuevan el conocimiento de los instrumentos legales que rigen la educación ecuatoriana (LOEI, Reglamento de la LOEI, Lineamientos del BGU.)

Que los procesos de capacitación, desarrollo profesional y mejoramiento pedagógico y académico de los docentes deben ser permanentes, en los que se desarrolle actividades tendientes al manejo y uso de técnicas y estrategias metodológicas.

Que colaboren de manera comprometida y responsable en el curso de capacitación que se dará a los docentes del bachillerato de la institución sobre métodos y recursos didácticos, su aporte y experiencia contribuirán a la buena marcha y aplicación del mismo.

Manejar y utilizar las estrategias y técnicas de aprendizaje en las labores diarias del docente,

Sugerir a los docentes que cumplan con su deseo de mejoramiento profesional con la adquisición de un título de posgrado el que contribuirá a su desarrollo profesional y personal.

Recomendar a las autoridades del colegio que apliquen la ley en cuanto se refiere a dar los respectivos permisos para que los docentes puedan acceder a un título de cuarto nivel en cualquier universidad del país.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Álvarez, M.(2005) La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: “El Estilo de Dirección Lasaliana” El Escorial, España.
2. Alvira, F. (1991). Metodología de la Evaluación de Programas. (Edición 2). Madrid: CIS Cuadernos Metodológicos.
3. Baraibar, y otros, J. (2010). La Construcción de Procesos Formativos No Formal. Madrid: Narcea.
4. Belardo, M.(1999), Los profesores del siglo XXI y la calidad de la enseñanza universitaria: Entorno a la formación. Revista Electrónica Inte universitaria de formación del profesorado, disponible en URL: <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>
5. Bernal A, Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional. España: Departamento Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza. Recuperado por: <http://wzar.unizar.es/acad/fac/egb/educa/jlbernal/Lid.tnasf.html>
6. Bass, BM (1985) Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas de Nueva York. Free Press.
7. Camargo y otros. (2003). Las necesidades de formación.
8. Campanero, P. (2000). “Cómo detectar las necesidades de Intervención. Madrid: Narcea.
9. Carderera, M., (1858). Diccionario de educación y métodos de enseñanza. Tomo IV. Madrid España.
10. Cols, Susana A. y Martí, María. (1985) Planeamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje (Primera edición). Buenos Aires: Marymar.
11. Conley, D.T. y Goldman, P. (1994). Facilitative Leadership: How Principals Lead Without Domanating Eugene. OR: Oregon School Study Council.
12. Cox, R. (1993): “Conceptos sobre aprendizaje, vida profesional y formación pedagógica en la enseñanza superior”, en LÁZARO, L.M. (ed.): Formación pedagógica del profesorado universitario y calidad de la educación. CIDE.

13. De Ketele, J. M. y Roegiers, X. (1995). Metodología para la recogida de información. Madrid: La muralla.
14. Devalle, A. (1995) La Capacitación Docente. Editorial Magisterio del Río de la Plata, Argentina.
15. Domínguez, R. (2006). De la Colonia a la Globalización: Empresarios Cántabros en México. Cantabria: Ed. Universidad de Cantabria.
16. Ferry, G. (1991). El trayecto de Información. Los enseñantes entre la teoría y la práctica. Universidad Complutense de Madrid: Servicio de publicaciones.
17. Grant, C. A. Y Scada, W. G. (1990). "Preparing Teachers for Diversity". En Houston, W. R. (ed.).
18. Gerver, R. (2012, septiembre 26 ) VII Encuentro Internacional en Educación. Recuperado de [http; unpasomas.fundacion.telefonica.com/.../richard-gerver-y-el-gran-debate-](http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/.../richard-gerver-y-el-gran-debate-).
19. González, M. (2004). La Orientación Profesional y Currículum Universitario. Una estrategia educativa para el desarrollo profesional y responsable. Barcelona: Alertes Psicopedagogía.
20. Gonzáles, R. y Gonzáles M. (2007). Diagnóstico de las necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación Vol.43 (6), (ISSN: 1681-5653).
21. Gairin, J. Fernández J.(1997) La planificación y el desarrollo de planes, Planificación y gestión de instituciones de formación, Barcelona: Praxis 151-201
22. Gutiérrez, G. (2001), Metodología de las ciencias sociales I, Oxford University Press, México.
23. Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). The motivation to work. (Edición 2). Nueva York: Wiley.
24. Jaramillo, F. (2012). Proyecto de investigación I "Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador". Guía Didáctica. (Segunda edición). Loja: Ecuador: Ediloja Cía. Ltda.

25. Kaufman, Alan. S. (1982). *Psicometría Razonada con El Wic-R*. México: Editorial Manual Moderno.
26. Kirpatrick, D. (1991). *Necesidades de formación de la empresa*. Barcelona : Epise.
27. Leithwood, K.A., Begley, P. y Cousins, J.B. (1990). The nature, causes and consequences of principals' practices for future research. *Journal of Educational Administration*.
28. Leighbody Kidd (1996). *Métodos de enseñanza en el taller*. Barcelona. Editorial Reverté 1996, p. 30
29. López, Jordi. (2005). *Planificación de la Formación con Calidad*. (Primera edición).  
Madrid: CISSPRAXIS, S.A.
30. Mantovani, J. (1948). *La educación y sus tres problemas*. Buenos Aires: El Ateneo.
31. Marcelo. (1994). *La formación inicial del profesorado de lengua extranjera*. Universidad de Granada.
32. Ministerio de Educación (2011) *Ley Orgánica de Educación Intercultural*, Registro Oficial N° 417.
33. Ministerio de Educación (2012). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*, Registro Oficial N° 754.
34. McClelland, D.C. (1951). *Personality*. Nueva York: Dryden Press.
35. Nieve, h. & Jukku-Sihvonen, R. (2009). El Currículo en la Formación del Profesorado de Educación Secundaria. *Revista de Educación*, 350, 173-202.
36. Nerici, I. (1973). *Hacia una Didáctica General Dinámica*. S.A. Buenos Aires.
37. Parmerlee, D. (2004). *Cómo Preparar un Plan de Marketing*. Ediciones Gestión 2000 S.A. Barcelona. Impreso en España.
38. Paz M.P.(1994). *Como Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa*. Madrid. Narcea Ediciones, 174 páginas
39. Pérez, M. (2000). *Como Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa*. Madrid: Editorial Narcea.



40. Ramsden, P. (1992). Learning to teach in higher education. Londres, Routledge.
41. Sergiovanni, Thomas, J. (1994). "La construcción de la Comunidad en las Escuelas: Llegar al corazón de Mejoramiento Escolar".
- 42 .Revista Fuentes. (2008). La Educación Física y el Deporte en la Universidad: Docencia, Investigación e Innovación. Volumen 8. I.S.S.N.: 1575-7072. Facultad de ciencias de la educación. Universidad de Sevilla.
43. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). (2007). n.º 43/6 – 15 de agosto de 2007.
44. Rodríguez, I. y otros. Metodología de la enseñanza para las áreas técnicas y básicas profesionales. En material básico maestría en ciencias de la educación. La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2002. p. 9-79.
45. Torres Rosa, M (1996 ) Formación docente clave de la reforma educativa Publicado en: Nuevas formas de aprender y enseñar, UNESCO-OREALC, Santiago, recuperado de <http://www.fronesis.org>
46. Silberman, M. (1998) Aprendizaje activo 101 estrategias para enseñar cualquier tema Argentina.
47. Rossett, A. (1996). El análisis y diagnóstico de las necesidades formativas y planificación de la formación. (Seventh printing). Unite States of America.
48. Universia, M. (17 de 07 de 2012). Universia México. Recuperado el 08 de 02 de 2013, de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>
49. Veiravé, D. Núñez, C. (2004) . Los profesores frente a la capacitación: entre la actualización disciplinar y la permanencia laboral, Instituto de Ciencias de la Educación - Facultad de Humanidades – UNNE. Chaco – Argentina
50. Zabgalza, M. (1995). Diseño y Desarrollo Curricular. (6 ediciones). Madrid: Marcea. Recuperado por [fortalezaenlادocencia.blogspot.com/2013/03/cenaise-ecuador.html](http://fortalezaenlادocencia.blogspot.com/2013/03/cenaise-ecuador.html)
51. Paredes D. recuperado de <http://www.hoy.com.ec/category/128/actualidad/>
52. Recuperado de <http://books.google.com/>

53. Recuperado de <http://scholar.google.com.br/>,

54. Recuperado Revista interactiva <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>

## ANEXO 1: ENCUESTA CUESTIONARIO

### Anexo : 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 |  |
|--------|---|---------------|---|-----------|---|------------|--|

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

|                                      |  |           |              |                 |    |                                       |   |            |           |    |
|--------------------------------------|--|-----------|--------------|-----------------|----|---------------------------------------|---|------------|-----------|----|
| 2.1. Género:                         |  | Masculino | 1            | Femenino        |    | 2                                     |   |            |           |    |
| 2.3 Estado civil                     |  | Soltero   | 2            | Casado          | 3  | Viudo                                 | 4 | Divorciado | 5         |    |
| 2.2. Edad (en años cumplidos): _____ |  |           |              |                 |    |                                       |   |            |           |    |
| 2.3. Cargo que desempeña:            |  | Docente   | 6            | Técnico docente | 7  | Docente con funciones administrativas |   |            | 8         |    |
| 2.4. Tipo de relación laboral:       |  |           |              |                 |    |                                       |   |            |           |    |
| Contratación indefinida              |  | 9         | Nombramiento |                 | 10 | Contratación ocasional                |   | 11         | Reemplazo | 12 |

|   |    |              |    |           |    |
|---|----|--------------|----|-----------|----|
| <b>2.5. Tiempo de dedicación:</b>   |    |              |    |           |    |
| Tiempo completo   | 12 | Medio tiempo | 13 | Por horas | 14 |
| <b>2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:</b> |    | SI           | 15 | NO        | 16 |
| <b>2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:</b>                  |    | 1°           | 17 | 2°        | 18 |
| <b>2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:</b>                           |    | 3°           | 19 |           |    |

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

|   |   |                                  |    |
|---|---|----------------------------------|----|
| <b>3.2.1. Ámbito educativo:</b>                               |   | <b>3.2.2. Otras profesiones:</b> |    |
| Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades) | 1 | Ingeniero                        | 6  |
| Doctor en educación   | 2 | Arquitecto                       | 7  |
| Psicólogo educativo   | 3 | Contador                         | 8  |
| Psicopedagogo   | 4 | Abogado                          | 9  |
| Otras, especifique:   | 5 | Otras, especifique:              | 13 |

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

(marque, sólo si tiene

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

|   |   |                                    |   |      |   |                   |   |
|---|---|------------------------------------|---|------|---|-------------------|---|
| <b>4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:</b> _____ |   |                                    |   |      |   |                   |   |
| <b>4.1.2. Totalización en horas (aproximado):</b> _____                             |   |                                    |   |      |   |                   |   |
| En cuanto al último curso recibido:   |   |                                    |   |      |   |                   |   |
| <b>4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:</b> _____                                     |   |                                    |   |      |   |                   |   |
| <b>4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:</b> _____                          |   |                                    |   |      |   |                   |   |
| <b>4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:</b>   |   |                                    |   |      |   |                   |   |
| El gobierno   | 1 | De la institución donde labora Ud. | 2 | Beca | 3 | Por cuenta propia | 4 |
| Otros, especifique: _____   |   |                                    |   |      |   |                   |   |

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:  
*atraca)*

(señale las alternativas que más le

|            |   |                |   |             |   |                      |   |
|------------|---|----------------|---|-------------|---|----------------------|---|
| 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 los cursos o capacitaciones | 2 | Falta de temas acordes con su preferencia                                     | 5 |
| Falta de información                        | 3 | No es de su interés la capacitación profesional                               | 6 |
| Otros motivos, cuáles:                      |   |   | 7 |

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

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 2: OFICIO SOLICITANDO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR LA ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR ANDRÉS F, CÓRDOVA

Loja, diciembre de 2012

Señor Magister.  
Walpher Melo  
RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL ANDRÉS F. CÓRDOVA  
En su despacho.

De mi consideración:

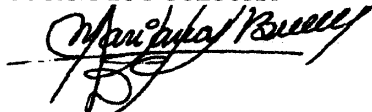
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Solicitado por Lic. Teresita de Jesús Prado Astudillo.

Alumna del III Ciclo de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la UTPL.

## ANEXO 3: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR LA ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR ANDRÉS F, CÓRDOVA

República del Ecuador



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
"ANDRÉS F. CÓRDOVA"



OFC. N° 003-ITSAFC.

Quito, 12 de diciembre, 2012.

Señores.  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
Ciudad.-

De mi consideración:

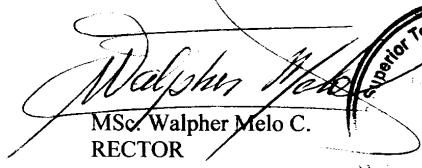
A nombre de quienes conformamos el Instituto Tecnológico Superior "Andrés F. Córdova", reciban un saludo cordial y respetuoso.


Ante el pedido para que la licenciada TERESITA DE JESÚS PRADO A. aplique ENCUESTAS, con los docentes de Bachillerato de la Sección Nocturna del plantel de mi rectoría, me permito comunicar a ustedes que la licenciada Prado está AUTORIZADA para realice las actividades en cuestión.

Que la ocasión sea propicia para expresarle mi sentimiento de estima.

Particular que comunico a usted para los fines consiguientes.

Atentamente,

  
MSc. Walpher Melo C.  
RECTOR



WM/VC



**ANEXO 4: PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
“ANDRÉS F. CÓRDOVA”**

**RESPONDIENDO LA ENCUESTA: NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE DE  
BACHILLERATO.**



# ANEXO 5: INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZARÁ EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Windows Live™ Hotmail Messenger SkyDrive | MSN Teresita de Jesús Prado Astudillo <sup>▼</sup>  
perfil | cerrar sesión

**Hotmail**  
**Entrada (153)** Categorías <sup>▼</sup> | Opciones <sup>▼</sup>

**Carpetas**  
Correo no deseado  
Borradores  
Enviados  
Eliminados  
Nueva carpeta

**Vistas rápidas**  
Documentos (2)  
Fotos (12)  
Marcados (3)  
Nueva categoría

**Messenger**  
Cargando...

**Página principal**  
Contactos  
Calendario

**Re: INFORMACION DE LA INSTITUCION EN LA QUE APLICARE MI PROYECTO DE INVESTIGACION** Volver a mensajes |

**necesidadesformativas2012** 22:50  
Para Teresita de Jesús Prado Astudillo Agregar a contactos  
Responder <sup>▼</sup>

Buenas Noches  
Teresita

La información ha sido receptada,por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

**Nuevo** | Responder Responder a todos Reenviar | Eliminar Correo no deseado Limpiar <sup>▼</sup>  
Marcar como <sup>▼</sup> Mover a <sup>▼</sup> Categorías <sup>▼</sup> |

[Cerrar anuncio](#)

© 2012 Microsoft [Términos](#) [Privacidad](#) [Acerca de nuestros anuncios](#) [Desarrolladores](#) [Centro de ayuda](#) [Comentarios](#) [Español](#)

## ANEXO 6: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Nuevo   Responder   Eliminar   Teresita de Jesús Prado

Buscar en correo electrónico


**Carpetas**

- Entrada** 203
- Correo no deseado** 1
- Borradores** 1
- Enviados**
- Eliminados**
- Nueva carpeta

**Vistas rápidas**

- Documentos** 3
- Fotos** 20
- Marcados** 3
- Nueva categoría

(Sin asunto)



necesidadesformativas2012 (necesidad Acciones  
Para: Teresita de Jesús Prado Astudillo)

necesidad


Busca en obtener i informac necesida 2012

**Buenas Tardes**  
Teresita

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja



Teresita de Jesús Prado Astudillo (terecopra@hotmail.com)