



**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 Colegio Técnico  
Galo Plaza Lasso, de la provincia del Azuay, cantón San Fernando, periodo  
lectivo 2012 - 2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Chamba Tapia, Tania Robertina**

**DIRECTOR: Ramírez Zhindón, Marina del Rocío, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magíster

Marina del Rocío Ramírez Zhindón

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Galo Plaza Lasso, de la provincia del Azuay, cantón San Fernando, periodo lectivo 2012 - 2013” realizado por Chamba Tapia Tania Robertina, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Chamba Tapia Tania Robertina declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Galo Plaza Lasso, de la provincia del Azuay, cantón San Fernando, periodo lectivo 2012 - 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Marina del Rocío Ramírez Zhindón 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 exclusiva responsabilidad.

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



f.....

**Autor: Chamba Tapia Tania Robertina**

**Cédula: 0103211603**

## DEDICATORIA

Con mucha alegría por la satisfacción del deber cumplido bajo las bendiciones de Dios, dedico esta tesis de Grado a unos seres excepcionales, amigos sinceros que representan para mí un mundo entero lleno de fortaleza y de confianza; y, por ende mi razón de vivir.

Mi esposo

Mis hijos

Mis padres

Mis familiares

**Tania.**

## **AGRADECIMIENTO**

No hay razón más noble que la gratitud, por ello desde lo más profundo de mi corazón, mi agradecimiento a Dios, por darme la oportunidad de vivir y saber compartir mis conocimientos a la noble juventud de mi Patria.

A mi esposo, hijos y familiares que siempre me animaron, alimentando mi espíritu para encender la antorcha del saber y brindar mis conocimientos y servicios a favor del desarrollo de la sociedad.

A mi directora de Teses, Mg. Rocío Ramírez Zhindón, por haber compartido sus conocimientos, enriqueciendo mi nivel intelectual y lograr este gran triunfo, mi título de Magister.

A las autoridades y maestros de la Universidad Técnica Particular de Loja, por presentarme la oportunidad de concluir con mis estudios de cuarto nivel, alentándome a comprender que siempre habrá un nuevo amanecer lleno de esperanzas y de triunfos.

A mis padres, que sembraron principios y valores que me permiten tener dominio de sí mismo y respeto para con los demás.

A mis amigos, compañeros maestros y a cada una de las personas que de una u otra manera me brindaron su colaboración incondicional sin escatimar tiempo ni espacio.

Gracias, respeto y consideración para cada uno de ustedes.

Tania.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	4
1.1. Necesidades de formación.....	7
Concepto.....	7
1.1.2. Tipos de Necesidades Formativas.....	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	12
1.1.4 Necesidades Formativas del Docente.....	15
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.....	17
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	20
1.2.1. Análisis organizacional.....	20
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	20
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	24
1.2.1.3. Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.....	26
1.2.1.4. Liderazgo educativo. (Tipos).....	27
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano.....	29
1.2.1.6. Reformas Educativas.....	33
1.2.2. Análisis de la persona.....	37
1.2.2.1. Formación profesional.....	37
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	38
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	39
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	40
1.2.2.2. Formación continua.....	41

1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	43
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	44
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	46
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	52
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	53
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	54
1.2.3.1. La función del gestor Educativo.....	54
1.2.3.2. La función del docente.....	57
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	65
1.2.3.4. La función del estudiante.....	67
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	69
1.3 Cursos de Formación.....	72
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	72
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	74
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	75
1.3.4. Importancia en la formación del Profesional de la docencia.....	80
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	82
2.1. Contexto.....	83
2.2. Participantes.....	85
2.3.1. Diseño de la investigación.....	90
2.3.2. Métodos de investigación.....	91
2.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	92
2.4.1. Técnicas de Investigación.....	92
2.4.2. Instrumentos de Investigación.....	93
2.5. Recursos.....	93
2.5.1. Talento Humano.....	93
2.5.2. Materiales.....	94
2.5.3. Económicos.....	94
2.6. Procedimiento.....	94
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	96
3.1. Necesidades Formativas.....	97

3.2. Los cursos de formación .....	102
3.3. Análisis de la formación .....	115
3.3.1. La persona en el contexto formativo.....	114
3.3.2. La organización y la formación.....	120
3.3.3. La Tarea Educativa.....	123
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	131
4.1. Tema del curso.....	132
4.2. Modalidad de estudios.....	133
4.3. Objetivos.....	132
4.4. Dirigido a.....	134
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	133
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	134
4.5. Breve descripción del curso.....	136
4.5.1. Contenidos del Curso.....	134
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	143
4.5.3. Metodología.....	145
4.5.4. Evaluación.....	168
4.6. Duración del curso.....	169
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	169
4.8. Costo del curso.....	170
4.9. Certificación.....	170
4.10. Bibliografía.....	172
CONCLUSIONES.....	172
RECOMENDACIONES.....	174
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	176
ANEXOS.....	189

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país en el período académico 2012 – 2013. Para ello se aplicó un cuestionario a los diez docentes que laboran en el colegio Técnico Galo Plaza Lasso de la provincia del Azuay, cantón San Fernando, por medio del cual se pudo detectar que el problema del que padece esta entidad educativa, es la carencia de formación y capacitación de la totalidad del profesorado de la institución, en lo referente a la práctica pedagógica, así también se pudo constatar la poca apertura por parte de los directivos, a brindar las facilidades a los docentes para asistir a las capacitaciones que se ofertan; frente a esta situación se plantea una propuesta de formación denominada “Técnicas de trabajo activo, que motiven y mejoren la comprensión de los estudiantes de Bachillerato de la institución”, con la cual, se pretende capacitar a los docentes con estrategias y procesos didácticos activos y de mediación que permitan mejorar la calidad de los aprendizajes.

**PALABRAS CLAVES:** necesidades, formación.

## ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the training needs of teachers of high school educational institutions of the country in the academic period 2012-2013. A questionnaire to ten teachers working in the Galo Plaza Lasso Technical school in the province of Azuay Region San Fernando , through which could be detected that the problem of suffering from this educational institution was applied , is the lack of training of all teachers of the institution regarding pedagogical practice and could also reveals how little opening by the directors , to provide facilities to teachers to attend training on offer ; address this situation a training proposal called " active labor techniques that motivate and improve the understanding of high school students of the institution" is proposed , with which , it is intended to train teachers with strategies and active learning processes and mediation to improve the quality of learning.

.

**KEYWORDS:** needs training.

## INTRODUCCIÓN

Las necesidades de formación docente se constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales de los mismos; su estudio nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria.

El presente informe de investigación está estructurado en cuatro capítulos: en el primero hace referencia a las necesidades formativas de los docentes, clasificación según diferentes autores, un análisis detallado de las mismas, y la importancia de los cursos de formación como un medio para superarlas. En el capítulo dos se detalla la metodología utilizada en esta investigación, participantes, recursos, técnicas e instrumentos de investigación. En el tercer capítulo se presentan los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de recolección de datos, especificados mediante tablas estadísticas; y en el último capítulo se hace referencia a una propuesta de formación docente que responde a las dificultades/necesidades de los docentes encuestados, la misma que tiene por objeto dar respuesta a los inconvenientes detectados producto del diagnóstico realizado.

Es fundamental señalar que este trabajo de investigación es de suma importancia para la institución que fue investigada, ya que mediante la misma se pudo constatar la gran debilidad que posee esta entidad educativa, en lo que se refiere a formación y desarrollo docente.

Las autoridades pudieron palpar las falencias en lo que respecta a capacitación docente, tornándose un tema de suma importancia e inmediata solución por parte del cuerpo directivo de la institución, ya que con ello se buscan procesos que permitan desarrollar con continuidad nuevas formas de actuación del profesor en su interacción con los estudiantes, mediante la integración de los conocimientos, buen juicio, reflexión, actitudes y habilidades adquiridas de manera formal o a través de la experiencia, en un contexto valorativo determinado. El objetivo debe ser lograr en los profesores un perfil pertinente para hacer realidad un modelo académico, propiciar la reflexión permanente sobre su práctica docente y obtener una mejora constante de la calidad de la docencia.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten la identificación y el análisis de las necesidades de formación de los docentes del Colegio Galo Plaza Lasso, cuya realidad patente es que, el 90% del profesorado, presentan escases en lo relacionado a formación y

capacitación actualizada en temas pedagógicos. Ante lo cual es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

Analizados los resultados se presenta una propuesta alternativa para solucionar la carencia de capacitación y formación docente, la cual consiste en brindar un seminario taller sobre Técnicas de trabajo activo, que motiven y mejoren la comprensión de los estudiantes de Bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Galo Plaza Lasso” puesto que esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

Esta investigación tiene un enfoque evidentemente de tipo investigación – acción y con una metodología de carácter cuantitativa y cualitativa, donde la encuesta con informantes claves como técnica, contribuyeron a la obtención de importantes datos acerca de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico Galo Plaza Lasso; Los recursos utilizados para esta investigación fueron de carácter humano, material, económico y tecnológico; sus participantes fueron los diez docentes de bachillerato con que cuenta la institución, incluido el rector, así también la colaboración de la señora secretaria.

El presente trabajo tiene como objetivos; analizar, fundamentar y diagnosticar las necesidades de formación de los docentes del Colegio Galo Plaza Lasso, y diseñar un curso de formación para los docentes del establecimiento; para lo cual se cuenta con el asesoramiento permanente de los tutores encargados de la UTPL y con la total predisposición del personal de la institución quienes colaboraron en la aplicación de los cuestionarios facilitados por la universidad, los mismos que fueron el instrumento para identificar la situación, objeto de investigación.

Estos objetivos fueron alcanzados en su totalidad gracias a las tutorías, información y entrega oportuna de los instrumentos de investigación de los coordinadores de la Universidad Particular de Loja.; así como también de la colaboración de los directivos y personal docente de la institución indagada y sobre todo de la responsabilidad del investigador que ha tenido que abordar para desarrollar la presente investigación.

El cambio de los métodos docentes es una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo, cuyo crecimiento exponencial, multidisciplinariedad e internacionalización, es concomitante de su rápida obsolescencia.

**CAPÍTULO I:**

**MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto.**

La educación permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso. Ante la constante reconstrucción de una sociedad, la educación posibilita y establece las relaciones sociales entre los hombres, su naturaleza y sus formas de producción definiendo su propia acción.

Partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

- Necesidades de formación es la discrepancia entre la situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia (Baráibar, 2010). Desde esta concepción formativa se pretende que la acción formativa sea sistematizada y eficaz a partir de un análisis de necesidades formativas.
- Las necesidades formativas, son un requerimiento formativo derivado del análisis de la práctica y de la detección de problemas específicos en el desarrollo de ésta.
- Según González y González (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”

Para Montero, 1987 las necesidades de formación:

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

- De las definiciones anteriores puede interpretarse que las necesidades de formación de profesores constituyen las demandas o peticiones que formulan los y las docentes, a través de diferentes instrumentos de detección que se utilizan, y que implícita o explícitamente expresan una concepción de su propia formación permanente.

Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Para poder cumplir con su tarea es necesario, entre otras acciones, implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales; revisar los sistemas de formación así como las matrices fundantes del oficio a la luz de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea.

La investigación de las necesidades de formación de un determinado colectivo profesional permite, cuando menos, constatar la situación actual del conocimiento profesional y, además, planificar las intervenciones subsiguientes de manera que se orienten a la mejora de la práctica.

### **1.1.2. Tipos de Necesidades Formativas.**

Tomando como referencia a Colom y López se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

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

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

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

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

Por tanto, las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del docente que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del docente (González, 2007). Entonces, el estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir el centro de atención en los programas de formación docente.

También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos.

Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc. (Reyes, M. 1996)

También Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.

- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos (Reyes, M. 1996)

Como resultado de los procesos de desarrollo organizativo se espera que el docente cambie su manera de concebir la enseñanza y adopte una nueva visión de su práctica profesional en la que el aula como contexto social y de relación con el alumnado y la materia curricular, como espacio de relación con la cultura, no supongan barreras infranqueables que delimiten puestos de resistencia docente o núcleos, estancos los únicos ámbitos, para la reflexión sobre la mejora de la enseñanza.

Bradshaw (1972) distingue cinco tipos de necesidades de formación.

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

**Las necesidades sentidas** constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los “problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio”.

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

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

**Las necesidades prospectivas** son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas

constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles. (Reyes, M. 1996).

Según la perspectiva que utilicemos para analizar las necesidades se desprenden métodos y técnicas diferentes para su evaluación. Por tanto, la evaluación misma de necesidades no es un procedimiento neutro o totalmente objetivo. Así, si empleamos la técnica de informantes clave estaremos incidiendo en la necesidad normativa, si empleamos las técnicas grupales o las encuestas comunitarias estaremos resaltando las necesidades sentidas, si usamos los análisis de usuarios destacaremos las necesidades expresadas o demandas y si nos decidimos por el método de indicadores psicosociales tendremos que tener en cuenta que según el tipo de indicadores que elijamos estaremos explorando principalmente las necesidades expresadas, las normativas o incluso las percibidas.

Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce al tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los “problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio”.

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

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

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

- **Necesidades del profesorado**, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido. (Reyes, M. 1996).

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones existentes supera ampliamente la muestra aquí presentada, que tiene, además de la finalidad ilustrativa, la de establecer distinciones que servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado.

El realizar un análisis de las necesidades formativas docentes se revela como importante y necesario en tiempos como los actuales, en los que la planificación de las acciones y la

participación y compromiso de quienes intervienen en los procesos son piedras de toque en múltiples organizaciones. Es común que investigadores, pedagogos y profesores remarquen que el análisis de necesidades es un eslabón relevante en el proceso cíclico de planificación, implementación y evaluación de cualquier programa o proyecto que se emprenda en una organización. Resaltar esa relevancia, y abogar por que el análisis de necesidades formativas docentes sea reconocido e incorporado en la institución educativa es una de las metas de la presente investigación.

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

Un programa de formación y desarrollo profesional del docente en ejercicio debe partir de las necesidades de las personas implicadas, y esto requiere una evaluación de dichas necesidades, por ello se hace perentorio un proceso de investigación evaluativa.

La evaluación de necesidades de formación es un proceso de obtención de información acerca de una situación considerada como problema, en la que tiene incidencia el nivel real de formación de una persona o un grupo, en relación con otra situación posible que permite un mejor desarrollo de las tareas o funciones asignadas o la ejecución de otras nuevas iniciado con el objeto de promover las acciones formativas necesarias para corregir las discrepancias entre la situación real y la situación de referencia.

Para Bell (1991), la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las mismas del centro en el que trabajan. A partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes. Imbernón (1994) también insiste en la importancia de conocer las escaseces sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación a situaciones o áreas problemáticas como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente.

Este tema constituye, por tanto, un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también con la evaluación del conocimiento profesional. Constituye, así, un campo de investigación eminentemente aplicado por su vocación de base para la acción y para la innovación en los procesos de formación

### **El proceso de evaluación de necesidades formativas**

Es concebido por Witkinet (1996: 4) como un transcurso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos.

Blanco (1990) establece objetivos y aspectos previos a la elaboración del modelo de evaluación relacionados con:

**a)** el reconocimiento del carácter cambiante de la realidad.

**b)** la adaptabilidad como cualidad esencial del modelo.

**c)** la asunción de características relacionadas con los siguientes aspectos:

- evitar los grandes planteamientos teóricos inadecuados a las necesidades del contexto (teoricismo).

- evitar la mera aplicación de un instrumento como consecuencia de una excesiva practicidad (reduccionismo instrumental).

- acometer el estudio de unos pocos aspectos, los más significativos.

- establecer un modelo de pronta preparación y aplicación.

- asumir la intervención de las partes implicadas.

- incluir la presencia de cierto feed-back.

- tener en cuenta que el modelo debe dar respuesta a los interrogantes planteados en ese momento.

**d)** El modelo ha de conducir a la institucionalización de la evaluación de necesidades mediante un procedimiento permanente que, no obstante, permita la adecuación a los cambios que se produzcan en el contexto.

**e)** El desarrollo de la evaluación de necesidades debe contemplar tres momentos diferenciados:

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

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

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

**f)** El modelo debe estar fundado en diversos tipos de principios constituyentes:

- Principios filosóficos (cuestiones metafísicas, epistemológicas y éticas).

- Teorías psicológicas (enfoques que sirven de fundamento: teoría del rasgo, psicodinámica, rogeriano, evolutivo, conductual-cognitivo)

- Modelos de organización (enfoques o teorías organizacionales).

- Modelos de evaluación (centrados en los resultados, centrados en la eficacia de los procesos internos de la organización, modelos causales, modelos culturales, centrados en la evaluación del cambio).

El diseño resultante ha de estar dotado de las siguientes cualidades (Blanco, 1990):

- **Sencillo** (poco complejo), que estudie los aspectos más significativos.

- **Dinámico** (no estático), de preparación y realización rápida.

- **Participativo** (no autoritario), que permita la intervención de las partes implicadas.

- **Compuesto** (no simple), formado por el conjunto de todos los elementos necesarios para cubrir todo el ámbito de la valoración.

- **Actual** (no estándar), con presencia de cierto feed-back.

- **Concreto** (no abstracto), de forma que dé respuesta a los interrogantes planteados.

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

1. Delimitación del contexto social de referencia.

- Delimitación de objetivos de la evaluación.

- Disponer el diseño y el plan de actuación.

2. Obtención de la información.

3. Análisis de la información recogida.

4. Interpretación de la información.

5. Uso y aplicación.

Esta secuencia metodológica es empleada en numerosos modelos y sigue una lógica común como proceso de investigación aplicada. La planificación constituye una fase fundamental que permite acotar tanto el contexto de la indagación como su finalidad, así como la determinación del proceso a seguir, incluyendo las estrategias de recogida, análisis e interpretación de los datos. En la propuesta de Stufflebeam et al. (1984) subyace un concepto de evaluación que, en

cierto modo, incluye la toma de decisiones, al considerar una etapa final de aplicación de los resultados.

Realizar un proceso de evaluación de necesidades de formación debe entenderse como un trabajo de investigación que estudia las necesidades de formación docente para conocer ciertos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias en el cumplimiento de sus funciones día a día, proceso que lleva tiempo y esfuerzo pero puede dar mejores resultados.

#### **1.1.4 Necesidades Formativas del Docente.**

La sociedad del conocimiento y de la información en la que nos encontramos demanda cada vez con mayor auge la formación de los distintos profesionales que desempeñan diferentes tareas en la sociedad. Existe una profunda preocupación por la formación, lo que conlleva, en general, cada vez un mayor número de programas de formación dependiendo de las necesidades formativas que presentan los profesionales, así como distintas formas de acceder a ellos, sobre todo los programas denominados e-learning y on-line.

Desde la aparición de las obras de Shulman (1986) o Schön (1992) en las que estos autores llamaron la atención acerca de que la enseñanza no era una actividad técnica, sino que se regía por un tipo de conocimiento ligado a la práctica, se han realizado diversas investigaciones en el campo de la formación del profesorado pudiéndose identificar dos tipos de trabajos: aquellos que pretenden describir qué conocen los profesores (tipos de conocimiento, forma de adquisición) y aquellos otros que buscan determinar qué deben conocer los profesores para enseñar de manera eficaz,

Una de las aportaciones que siguen siendo utilizadas para comprender el conocimiento de los profesores es la desarrollada por Grossman (2002) que caracterizó el conocimiento de la siguiente forma:

En primer lugar, Grossman (2002) destaca la necesidad de que los profesores posean un conocimiento pedagógico general, relacionado con la enseñanza, con sus principios generales, con el aprendizaje y los alumnos, así como con el tiempo de aprendizaje académico, el tiempo de espera, la enseñanza en pequeños grupos, la gestión de clase, etc. También incluye el conocimiento sobre técnicas didácticas, estructura de las clases, planificación de la enseñanza, teorías del desarrollo humano, procesos de planificación curricular, evaluación, cultura social e

influencias del contexto en la enseñanza, historia y filosofía de la educación, aspectos legales de la educación, etc.

Los docentes demandan de forma generalizada más formación científica y práctica con el fin de poder responder a sus percepciones y necesidades sentidas. Algunas de las percepciones y necesidades sentidas, se podrían resumir en: Demandan más formación en la función del maestro como tutor en educación primaria y sobre todo en secundaria. Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo. En aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas.

Saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje. Adquisición de estrategias de investigación en el aula. Saber buscar temas de investigación y en el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas.

Más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores. Todo aquello en donde se propongan estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo en equipo, trabajo cooperativo, se fomente el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro.

La formación del profesorado en el nivel superior 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 generalizando 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.

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 docentes en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a 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 de 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: (Schleicher, A 2012)

La mejora de la calidad y de la equidad en la educación: retos y respuestas políticas

- 1.- La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- 2.- El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con el 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.
- 3.- Los profesores deben aprender las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o pre concepciones 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.
- 4.- La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, para 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.

#### **1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.**

Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diversos ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

**Modelo de Rosset (Kintana Cabanas)** Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales.

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

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

### **Modelo de Kaufman (Kaufman, R.A 1987)**

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

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

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
- Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser” en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son la siguientes (Kaufman, 1988, pp. 58-59).

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

El punto de partida son las metas propuestas para la educación. Pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material

inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

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

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

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

### **Modelo de Witkin.**

M.P. Abarca Ponce (1989. P. 64) expone el diagrama del modelo de Witkin (1977, 1984) cuyas siglas significan Management Information System.

Este modelo presenta, para la evaluación de las necesidades educativas una serie de pasos que aparecen en el citado diagrama: análisis de objetivos, asignación de medidas de control, plan de recogida de datos y programas según la existencia o no de problemas.

De acuerdo con el concepto de que el profesor es un aprendiz permanente, consideramos que el modelo más adecuado para la identificación de necesidades en nuestro contexto, es el diseñado por J. McKillip. De los modelos utilizados en la Evaluación de las necesidades, según Stufflebeam, se pueden agrupar en cuatro bloques:

- Discrepancia: Diferencia existente entre resultados deseados y logrados.
- Democrática: Deseada por la mayoría del grupo de referencia.

- Analítica: Dirección de la mejora basada en la información disponible para orientar la formación, partiendo de la situación actual.
- Diagnóstica: Deficiencia perjudicial, necesidad como ausencia o déficit.
- En este sentido, precisamos de la recogida de la información concreta para evaluarlas necesidades.

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

El análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

Goldstein (1986, 1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el análisis de la organización.

Este proceso comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

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

El tiempo actual de la revolución tecnológica donde los niños y jóvenes son los ejecutores de la misma "la revolución informática ya ocurrió, estamos viviendo en la época de la sociedad informada, en donde las personas e instituciones que manejan de mejor manera estos recursos son las que lideran estas sociedades. Estamos en un mundo en transformación a través de la tecnología de información, que nos sitúa en un contexto de lo que se ha llamado la revolución de la información.

En Ecuador existen graves falencias de forma y fondo en el plan nacional de educación primaria, secundaria, universitaria y de postgrado en el país, que se refleja en la casi total ausencia de investigación científica en todas las áreas del conocimiento, no se produce ciencia e innovaciones tecnológicas que aporten ideas nuevas al país y al mundo. Ecuador tiene una

deficiente educación fiscal, con docentes mal capacitados en pedagogía educativa, con estudiantes desmotivados por aprender, en un ambiente de subdesarrollo social y económico. Y esto tiene repercusiones en la educación universitaria consiguiendo profesionales que no piensan, analizan, crean, reflexionan, critican el propio sistema de educación y social, el cual debe ser reestructurado a fin de generar ciencia.(<http://bienestargonzaga.blogspot.com>)

La situación de la educación en el Ecuador es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores: persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico. Los esfuerzos que se realicen para revertir esta situación posibilitarán disponer de una población educada que pueda enfrentar adecuadamente los retos que impone el actual proceso de apertura y globalización de la economía. (Viteri Díaz, G. 2006).

El cambio de época y necesidades de la sociedad hoy por hoy exigen que la educación tradicional, llena de grandes vacíos y contradicciones sea sometida a reformas continuas encaminadas a implantar nuevas formas educativas para hacer de la sociedad el eje del desarrollo socioeconómico de nuestro país, el fundamento de toda grandeza individual, social y nacional.

Se ha abierto la posibilidad para que los planteles educativos, sean éstos fiscales o particulares, fijen sus propios objetivos, sus metas, trabajen sobre sus realidades y realicen sus diagnósticos y evaluaciones en forma colectiva y participativa, a través de la elaboración de PROYECTOS INSTITUCIONALES.

La educación tradicional nos mantenía alejados de nuestro contexto socio-económico, estábamos alejados de la realidad que vivíamos. La educación actual está encaminada a que conozcamos nuestro medio, concienticemos en sus necesidades que son las nuestras y procuremos satisfacerlas.

La mentalidad de los alumnos orientada a desear tener una educación que exija poco estudio, horarios holgados, pocos deberes, vacaciones prolongadas, mejor si varias huelgas al año, está empezando a cambiar, pues sabemos que lo que en realidad necesitan es una educación que les permita enfrentar positivamente la vida.

Dentro de las prioridades del Estado, pese a todo discurso no se halla la educación, prueba de ello es no atender las necesidades del magisterio y el deficiente presupuesto asignado a aquella. No todos los docentes tienen las facilidades y motivaciones para asistir a cursos de perfeccionamiento y colaborar con los procesos de reformas. A fin de que muchas asignaturas que tornan la clase fría, tensa o miedosa, se transforme en un ambiente de diálogo y de los logros mutuos.

Las evaluaciones que ahora son continuas, para algunos alumnos son las mismas tradicionales, sino que hoy la tortura es diaria y más cuando se combinan con abrumantes tareas, se estudia sólo para el momento de rendirlas; para otros, al principio no fue fácil adaptarse pero poco a poco se fue perdiendo el temor y es casi algo natural enfrentarlas, y el aprendizaje va más allá de las aulas y es útil en la vida diaria. De esto se deduce que la preparación académica del docente y su amor por sus alumnos hacen de la evaluación un instrumento para medir el avance del alumno y de ser necesario actuar oportunamente en la enmienda de errores. Lo contrario es que la evaluación siga siendo usada para asignar notas que no siempre es el reflejo de nuestro aprendizaje.

Uno de los mayores problemas que enfrenta el alumno actualmente es el destierro del memorismo y que su lugar ocupe la reflexión. Es verdad que si se pone atención y se comprende cada clase, prácticamente es poco o nada lo que se debe estudiar para rendir una evaluación diaria. No menos cierto es que es tarea también del maestro despertar y mantener la atención de sus estudiantes, y por otro lado poco o nada muchos alumnos saben sobre cómo deben estudiar sin depender de la memorización, para dejar de repetir sin entender los conceptos, para organizar las tareas, para favorecer la creatividad, en esto necesitan la guía docente. La educación de hoy está logrando que todos los miembros de la comunidad educativa; los padres, los estudiantes, los profesores y las autoridades del plantel persigan, estimulen e incluso trabajen juntos en lograr una educación de calidad.

La educación apunta a producir un ser humano que es inteligente, conocedor, que trabaja duro, eficientemente disciplinado, listo, exitoso y con la esperanza de que sea un líder en el campo de su esfuerzo.

Necesitamos observar cuál es la educación correcta que estamos impartiendo y no la cantidad. Es claro que estamos produciendo seres humanos desproporcionados, desequilibrados: muy avanzados, muy listos, muy capaces en su intelecto pero casi primitivos en otros aspectos de la

vida: científicos de alto nivel e ingenieros que pueden enviar seres humanos a la luna pero que pueden ser brutales con sus esposas o con sus vecinos; seres humanos que tienen un vasto entendimiento de la forma en que el universo opera pero poca comprensión de ellos mismos o de su vida.

En este desarrollo desequilibrado del individuo el responsable de todos los problemas que estamos enfrentando hoy. Como personas orientadas a la educación debemos aceptar que cuando impartimos conocimiento también es nuestra responsabilidad impartir la sabiduría a emplearlo correctamente. Nuestra educación presente no ha prestado atención seriamente a esta responsabilidad.

La educación debe proyectarse a:

- ✓ Crear una mente global, no nacionalista.
- ✓ Enfatizar el desarrollo personal, no solamente el económico.
- ✓ Estimular la duda, no la conformidad.
- ✓ Cultivar la cooperación, no la competencia.
- ✓ Crear una mente que aprende en vez de una mente que adquiere.
- ✓ Crear una mente que es tanto científica como religiosa en el sentido verdadero.
- ✓ El arte de vivir.
- ✓ Un desarrollo holístico de todas las facultades.(Ambar, 2011 y Lastupdated 2013)

En la nueva visión de la educación no solamente estamos tomando la responsabilidad de impartir información y habilidades sino también despertar la sensibilidad y la creatividad en los niños. No hay un método establecido para ello. Estas son cosas que no pueden ser decididas, practicadas y logradas. Sin embargo, despiertan en el niño si existe la atmósfera correcta en la escuela o en casa. Es nuestra responsabilidad crear esa atmósfera; una atmósfera de trabajo cooperativo, con gusto y amistad, trabajando duro pero sin ambición personal o ningún sentido de rivalidad, una atmósfera de apertura, de cuestionamientos, de búsqueda, y de gusto por los aprendizajes juntos. Lo cual significa que nosotros mismos debemos vivir y trabajar de esa manera. Sermonear no funciona. Un niño aprende de lo que realmente ve que está pasando a su alrededor, no de lo que hablamos en el salón de clases. Si encuentra que decimos una cosa y hacemos otra, aprenderá a hacer exactamente lo mismo. Lo cual significa que terminaremos enseñando hipocresía. El niño absorbe los valores que él/ella ve, no los que les son platicados.

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

Se busca la capacitación permanente de los profesores de la institución investigada, en nuevas modalidades pedagógicas y en la renovación de estrategias de transmisión, aprendizaje y evaluación de las capacidades profesionales docentes, impulsando el desarrollo de equipos de trabajo integrados en los institutos como ambientes apropiados de formación y aprendizaje. (Palacios, 1995).

Se espera incorporar los resultados del desarrollo y sistematización de experiencias, innovaciones e investigaciones locales sobre la formación y la enseñanza.

**METAS A CORTO PLAZO:** (Bohon, 2005.) Desarrollar los lineamientos estratégicos del sistema de formación docente a nivel nacional, definiendo su identidad, organización, estructura y dinámica de desarrollo.

- ❖ Impulsar alianzas estratégicas con sectores y actores de relevancia que contribuyan al cumplimiento de las políticas de formación docente.
- ❖ Desarrollar acuerdos normativos para la organización del sistema de formación docente que orienten las adecuaciones normativas jurisdiccionales necesarias.
- ❖ Propiciar una cultura institucional participativa y de gestión asociada para la toma de decisiones en los procesos de diseño, implementación y evaluación de las políticas de formación docente.
- ❖ Promover la construcción de nuevas formas de integración y dinámica organizacional que favorezca un buen ambiente de aprendizaje y desarrollo formativo de los docentes.
- ❖ Facilitar y afianzar procesos de planificación y autoevaluación institucional para el mejoramiento del proceso educativo.
- ❖ Establecer prioridades para la formación docente, promoviendo mejores contenidos y experiencias para la acción profesional en contextos reales y en el desempeño de las distintas funciones docentes.

### **METAS A MEDIANO PLAZO ((Bohon, 2005.)**

- ❖ Contribuir a consolidar un sistema de información integrado para la toma de decisiones en el ámbito de la formación docente.
- ❖ Aportar al desarrollo de un sistema de evaluación y seguimiento de resultados de la formación docente.
- ❖ Fortalecer la coordinación académica y pedagógica entre los directivos y demás miembros de la comunidad educativa.
- ❖ Participar en los procesos de monitoreo y evaluación curricular como base para su mejora y perfeccionamiento.
- ❖ Fomentar investigaciones educativas que impacten en el mejoramiento de las prácticas docentes y la gestión institucional y que integren diversos actores en su implementación.
- ❖ Impulsar acciones innovadoras para la capacitación en servicio que atienda a las necesidades de equipos docentes.
- ❖ Afianzar el dominio de nuevas tecnologías y su incorporación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

### **METAS A LARGO PLAZO (Daza Lesmes, J. 2005)**

- ❖ Facilitar la capacitación y la continuidad de los equipos técnicos, como componente estratégico del desarrollo del nivel y del sistema de formación docente.
- ❖ Avanzar hacia una lógica de desarrollo del sistema de formación docente inicial y continua basada en el análisis de informaciones para la identificación de necesidades, de recursos reales y potenciales y de modalidades de desarrollo favoreciendo la anticipación y la programación como base en la toma de decisiones.

- ❖ Transitar hacia una institucionalidad específica para la formación profesional docente con características propias y valor agregado para el desarrollo del conjunto del sistema educativo.
- ❖ Impulsar el desarrollo de organizaciones dinámicas y abiertas como ambientes de formación y aprendizaje articulados en redes sociales, educativas y académicas acordes a las nuevas tendencias pedagógicas y organizacionales.

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

Los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

- **Recursos personales.** Como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- **Recursos materiales.** Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- **Recursos funcionales.** Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc. (Días Plasencia C. 2010).

En este punto, se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento en servicio. El personal administrativo en funciones técnico-profesionales general mente se recluta entre los miembros del magisterio, y en muchos casos pertenece a la carrera magisterial; en cambio el personal de servicios administrativos generales, ordinariamente está bajo el mismo régimen que los demás servidores civiles del Estado.

La política de personal es igualmente trascendente para el buen funcionamiento de la administración educativa. El personal es el componente fundamental de las organizaciones y sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes son esenciales a la marcha administrativa, y

muy especialmente en lo que atañe a sus relaciones con los servicios educativos y con el magisterio en particular.

Los medios y recursos que utiliza y gestiona la administración educativa requieren también una detenida consideración. Los medios físicos como los edificios, el mobiliario, las ayudas audiovisuales, los materiales de enseñanza; los medio técnicos, como los métodos, normas, tecnologías y servicios auxiliares; los medios financieros. En muchos de estos aspectos se mantiene todavía un alto grado de centralización, aunque se ha logrado importantes innovaciones en cuanto al aporte directo de las empresas y de la comunidad para que contribuyan a la educación con todos los equipamientos y servicios de potencial educativo disponibles en cada ámbito social, y también con cotizaciones monetarias. En cambio en lo relativo a los medios técnicos, quizá lo más importante sea el poder contar con sistemas de información e intercambio adecuados y oportunos, para promover su utilización, fomentar su desarrollo y retroalimentar experiencias.

A los antiguos modelos de la educación privada, de las asociaciones de padres de familia y de los consejos consultivos de educación, se agregan ahora nuevos modelos de asignación de responsabilidades educativas a entidades ya existentes (económicas o no-económicas) o a nuevas entidades comunales de finalidad educativa o polivalente. Esto representa una frontera para la administración educativa tradicional que fue solamente una expresión y respuesta burocrática a los problemas de la gestión gubernamental o escolar de los servicios educativos. (Días Plasencia C. 2010).

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

El liderazgo, es un elemento presente en toda organización, y en una institución educacional es uno de los ejes fundamentales, ya que el líder es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas. Según Bennis (1995), el líder es el que compromete a la gente a la acción, quien transforma seguidores en líderes y los puede convertir en agentes de cambio.

Según Fromm (2012): básicamente existen dos tipos de Líderes:

**a) Con autoridad racional:**(Ser autoridad) Los que basan su autoridad en la capacidad y tienen una personalidad que ha conseguido un alto grado de desarrollo e integración. Irradian autoridad y no tienen que dar órdenes, gritar o amenazar. Y en la medida que se haga

consciente de su influencia sobre los demás y la desarrolle sistemáticamente, será eficiente en su tarea y se convertirá en un buen líder.

**b) Con autoridad irracional:**(Tener autoridad) En gran parte de las sociedades modernas, la autoridad basada en la capacidad fue sustituida por la autoridad basada en la posición social, no significa que la autoridad sea incompetente sino que la capacidad no constituye un elemento esencial de la autoridad.

Otros tipos de líderes según Cols y Martín (2010):

- **Líder autoritario:** Impone ideas
- **Líder Paternalista:** determina la manera de trabajar, pero a través de consejos o sugerencias que él otorga.
- **Líder Democrático:** comunicativo, deja que los demás formen y utilicen su propio criterio, señalando aciertos y errores a las distintas ideas. Discute las opiniones y señala las ventajas y desventajas, pero en ningún momento exige nada.

Además existe el líder **estratégico**

Entendiendo al liderazgo como la “actividad de influenciar en las personas a cooperar en la ejecución de un objetivo que consideraron, por si mismos, deseables” y a la estrategia como “la habilidad para conseguir ser mejor que la competencia y alcanzar un objetivo. Es el método para conducir acciones, especialmente a través de una maniobra o una estratagema, entonces podemos hablar que el Liderazgo Estratégico es aquella disciplina para la formación competitiva, que guíe al grupo al logro de sus objetivos.

### **Características del Líder Estratégico**

Las mencionadas son las connotaciones más sobresalientes que debe poseer como atributos un líder estratégico:

- **Ser Integrador:** con relación a sí mismo, y de sus potencialidades, para ejercer la gravitación propia.
- **Visualizador:** es aquel que desarrolla la visión a través de la percepción del territorio por medio de un mapa conceptual. Esa visualización tiene niveles cómo la visión de la misión, del propósito, de valores, de competencia, visión de foco y la visión táctica. Estos niveles potencian el compromiso y energiza a las personas. Las personas parecen precisar y querer algo con lo cual puedan asumir un compromiso, un desafío significativo que merezca todos sus esfuerzos.

- **Energizador:** en ésta, el líder estratégico cuando se enfrenta con dificultades y problemas renueva su propia energía y la de sus colaboradores en lugar de consumirla y así mantiene el progreso de la organización.
- **Comunicador:** el líder estratégico es un comunicador eficaz (logro inmediato) y eficiente (logro a largo plazo)

El Docente tiene la capacidad de influenciar y ejercer poder en sus alumnos en forma positiva y compartida para el desarrollo de éstos como personas, o sea, el rol de profesor implica el ejercicio de un liderazgo, en la medida que como educador puede generar cambios en su interacción con su grupo de alumnos, padres de familia, colegas o miembros de su comunidad.

#### **1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano.**

**Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.**

El nuevo bachillerato ecuatoriano parte de la concepción que se encuentra en la Constitución, y que se refiere al Buen Vivir y que establece que el Estado ejercerá la rectoría del Sistema educativo Nacional y que formulará las políticas de educación y además regulará y controlará las actividades relacionadas con la institución.

El nuevo bachillerato ecuatoriano comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

**Bachillerato en ciencias:** Además de las asignaturas del tronco común ofrecerá una formación complementaria en áreas científico humanísticas; y,

**Bachillerato Técnico:** Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas, técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Un estudiante podrá cambiar su opción de estudios del Bachillerato Técnico al Bachillerato en Ciencias una vez finalizado el primero o segundos años, previa solicitud suscrita por el estudiante y su representante legal. En el caso inverso, además deberá cumplir con los requisitos establecidos por cada plantel educativo.

El artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos complementarios.

Los bachilleratos complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado. Según lo establece el artículo 44 de la LOEI, 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 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.

Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior. (Chávez M. 2000)

## **CARACTERÍSTICAS**

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a)** Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b)** También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico

c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes 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.

### ¿Qué se espera de los graduados del BGU?

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

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

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

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

Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa. Por ejemplo: “Bachiller de la República del Ecuador, con mención en Electromecánica Automotriz” (Perezteca, K. 2013).

### **¿Qué cambio pedagógico se inicia con el Bachillerato General Unificado?**

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje,

bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Para lograr esto, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender. (Revelo, E. 2013).

#### **1.2.1.6. Reformas Educativas.**

**El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.**

Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema

educativo. El Gobierno de la Revolución Ciudadana inició la entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.

### **Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad**

El Reglamento de la LOEI (2012) define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho de que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela, porque se aceptan varios otros documentos según el caso. Además, una vez que estén inscritos en un establecimiento educativo, los estudiantes en situación de vulnerabilidad tienen derecho a un servicio educativo que dé respuesta a sus necesidades educativas especiales.

### **Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión**

Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad. En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación.

### **Fortalece la educación intercultural bilingüe**

Antes, el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural

Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.

El Reglamento a la LOEI establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito Educativo. (Ministerio Coordinador de Conocimiento y talento Humano).

### **El Plan Decenal**

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

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

### **Políticas del Plan Decenal (Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015)**

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

- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.** Este es el tema central del presente proyecto de investigación por lo que vale la pena hacer un breve análisis del mismo, partiendo de que constituye un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación, por ello la importancia de contribuir al desarrollo profesional del docente, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

El objetivo de esta política es estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

- h.** Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

En buena hora por los pasos que estamos dando en el ámbito educativo; sin embargo hay un aspecto que no se le ha dado la importancia que se merece, es el de la Capacitación Docente. Este es uno de los pilares de la educación, no sólo queremos tener maestro que dominen

conocimientos sino capaces de adaptarse al cambio, que estén motivado y sean capaces de plantear nuevas propuestas y nuevas metodologías de aprendizaje.

## **1.2.2. Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1. Formación profesional.**

Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido<sup>5</sup>. El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que Kolb definió como aprendizaje experiencial y que sus teorías validadas y estudiadas con nuestra población española desarrolló González Tirados (1983). Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo. Otros autores posteriores han considerado esta misma idea y han ampliado a diferentes campos.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

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

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial.**

Formar un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes: formarlos “hoy” para una escuela que posiblemente sufra transformaciones “mañana”, definir los saberes imprescindibles que deben poseer, brindarles herramientas para que puedan adquirir otros saberes a medida que el conocimiento se transforma, posibilitarles una profunda reflexión sobre las tareas que desempeñarán en sus futuros laborales y los contextos en que llevarán adelante sus práctica; por solo mencionar algunas de las necesarias tareas de enseñanza y aprendizaje que implica la **formación inicial** de maestros y profesores.

Hablar de **formación inicial** implica reconocer que con los pocos años que un futuro docente pasa por una institución formadora no alcanza para acabar su formación.

#### **1. Algunas características históricas( Lena, M. y Correa L.2002)**

Esta formación docente inicial es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función.

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

Este concepto permite caracterizar este espacio formativo como:

- a) **Una etapa preparatoria** que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión. Como se puede apreciar, se consagra un tiempo definido al logro de un objetivo claro.
- b) **Una práctica educativa** que se desarrolla en un contexto socio-político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales.
- c) **Una práctica intencional** destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela.
- d) **Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo.** Vale decir, que las acciones que se ponen en juego no son improvisadas, sino por el contrario, cada uno de los elementos está relativamente organizado y las fases están definidas con anticipación.

- e) **Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas** (docentes en formación) dispuesto e implicado en un proceso formativo.
  
- f) **Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo.** Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional.

#### **1.2.2.1.2. Formación profesional docente.**

En este sentido, podemos coincidir con Feldman cuando afirma que “reclamar autonomía profesional no implica desligar al Estado de sus responsabilidades. El ejercicio de la autonomía responsable requiere de condiciones de todo tipo y parece irresponsable apelar a la autonomía de los docentes cuando no se crean en absoluto esas condiciones. La apelación a la autonomía en esos casos sólo redundaría en una intensificación de las tareas y en una derivación de las responsabilidades hacia quienes no pueden rechazarlas porque deben asumir todos los días la tarea de educar. Por lo tanto, profesionalizar implica brindar condiciones profesionales” (Feldman, 1996).

Podemos también imaginar que encontraremos, en salas de clases un poco mejor equipadas que las actuales, prácticas basadas fundamentalmente en la palabra y en los intercambios entre un profesor y un grupo de alumnos, aun cuando se trate de una clase virtual cuyos alumnos están físicamente dispersos en los cuatro rincones del planeta, cada uno hablando su idioma y comprendiendo todos los demás gracias a un dispositivo de traducción simultánea. Quizá los intérpretes desaparezcan antes que los profesores, a menos que ocurra a la inversa. A menos que nada cambie.

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

La formación permanente de los profesionales que dirigirán el futuro constituye en sí la esencia de la Educación como sistema; a la educación le corresponde la delicada tarea de formar

integralmente profesionales que sean auténticos entes transformadores y propiciadores de cambios, que tanto necesitamos para superar la latente crisis que separa a la población de nuestro país desde todos sus ámbitos.

#### **1.2.2.1.3. Formación técnica.**

La educación es un elemento esencial del desarrollo humano; el ser educador permite disponer de un rango más amplio de oportunidades: alternativas ocupacionales, acceso a la información, recreación entre otras. Por ello los indicadores del desarrollo humano incluyen a la educación entre los tres valores básicos de la persona, al lado de su esperanza de vida y su nivel de ingreso.

La educación técnica y la formación profesional no tienen sólo el objetivo de preparar a todos los jóvenes para el empleo. Como los otros tipos de enseñanza, deben contribuir también a la preparación de los jóvenes de ambos sexos para la vida ciudadana, su desarrollo cultural y político y su vida privada. Esto exige programas que los ayuden a desarrollar valores democráticos, una conciencia medioambiental, y comprensión hacia la diversidad cultural que no deben servir de pretexto para justificar la desigualdad de los derechos y la discriminación. Estos aspectos son también de gran importancia para el desarrollo de la vida laboral.

Durante los últimos años se ha llevado a cabo un notable desarrollo y un avance dinámico de las nuevas tecnologías. Por consiguiente, la capacidad para resolver problemas, la aptitud para alcanzar un alto nivel de pensamiento, la capacidad de recoger y analizar información, las habilidades organizativas y de planificación, la capacidad de trabajar en equipo, las posibilidades de comunicación, el uso práctico de las matemáticas, la ciencia y la tecnología se consideran fundamentales para los trabajadores inmersos en el ámbito laboral moderno. Así, la educación y la formación inicial adquiridas en el sistema educativo por los trabajadores deben estar respetadas aun cuando haya cambios en la organización del trabajo. La formación inicial con finalidad profesional debe articular la enseñanza tecnológica y general de manera coherente y equilibrada en torno a la enseñanza profesional teórica y práctica. Esta formación debe ser ofrecida a todo nivel y debe dirigirse al desarrollo de capacidades orientadas al futuro, para hacer frente a situaciones variadas e imprevisibles.

### **1.2.2.2. Formación continua.**

Muchas veces las personas solemos creer que el desarrollo producido en el mundo científico y los cambios culturales operados en las sociedades de las que formamos parte, específicamente todo lo que llamamos fenómeno de la globalización, nos ha proporcionado mejores posibilidades de vida, mayor disponibilidad de bienes a nuestro alcance, es decir, una mejor vida. Y no solemos ver el conjunto de “perplejidades, miedos e inseguridades ante las que nos sitúa este desarrollo de la vida moderna”. Es verdad que actualmente tenemos acceso a ser testigos de lo que ocurre en el otro lado del mundo, a trasladarnos con extraordinaria rapidez de un continente a otro, a conocer y participar en fiestas y celebraciones de otros pueblos con cultura y lenguaje muy diferente al nuestro. Lo cual nos ha llevado a un cambio de categorías de visión del mundo.

Las fronteras se están rompiendo, pareciera que caminamos hacia una lengua universal que nos permite y facilita la comunicación, son muchas las oportunidades de comunicarse y tomar decisiones con otros (cosa que antes se necesitaban meses y años para ello). Sin embargo, tantas nuevas posibilidades también oscurecen el control sobre nuestras propias vidas. Basta recordar sucesos trágicos como los de AMIA en Buenos Aires, las torres gemelas en New York, Madrid, Londres, secuestros y guerrillas en Colombia, la guerra de Irak, etc. (Savater. 1997)

Es verdad que vivimos en una sociedad donde existen nuevas oportunidades, nuevas carreras, nuevos puestos de trabajo, nuevas funciones y posibilidades de acceder al descanso, a las vacaciones programadas, a la adquisición de bienes con sólo poseer una tarjeta de plástico, etc. Pero también es un mundo con nuevas formas de exclusión, desigualdad y con nuevas situaciones de violencia.

Dilema e inseguridad que afecta de manera especial el rol del maestro/a por cuanto, como bien señala Savater (1997), el protagonismo que, para bien o para mal, tenía la familia en la socialización primaria de los individuos atraviesa un indudable eclipse en la mayoría de los países, lo que constituye un serio problema para la institución educativa y para los maestros. Sobre el particular Tudesco (1995) se refiere en los siguientes términos: “Los docentes perciben este fenómeno cotidianamente, y una de sus quejas más recurrentes es que los niños acceden a la escuela con un núcleo básico de socialización insuficiente para encarar con éxito la tarea de aprendizaje. Para decirlo muy esquemáticamente, cuando la familia socializaba, la escuela podía ocuparse de enseñar. Ahora que la familia no cubre plenamente su papel socializador, la

escuela no sólo no puede efectuar su tarea específica con la tarea del pasado, sino que comienza a ser objeto de nuevas demandas para las cuales no está preparada”.

Todo lo expuesto anteriormente lleva, sin duda, a reconocer la necesidad de revisar la formación inicial de los docentes. Pero la formación docente es más. Está constituida también por el desarrollo posterior de su ejercicio profesional, su actualización en capacitaciones y/o perfeccionamiento en servicio. Formación que también ha recibido duras críticas tanto por parte de los investigadores y “especialistas” o académicos de la educación, como de parte de los mismos maestros participantes en muchas actividades formativas de perfeccionamiento.

Lo expuesto viene a comprobar que ni la formación inicial, ni la formación continua de docentes han logrado satisfacer suficientemente las necesidades para contribuir al desarrollo de profesionales de la educación que enfrentan un mundo con características muy peculiares y que ni ellos, ni la institución escolar logran acertar en la clarificación de sus funciones para que sean efectiva y contribuyan a que las personas que asisten a las mismas realicen procesos de crecimiento personal y aprendizajes que les ayude a integrarse proactivamente en el mundo contemporáneo.

Históricamente la socialización de las nuevas generaciones ha descansado en tres instituciones: familia, iglesia y escuela. Con los procesos de industrialización y urbanización, la escuela fue adquiriendo cada vez una importancia mayor. Por otra parte, una serie de macro procesos, como el de secularización, una presencia sistémica de los medios de comunicación de masas y otras formas de consumos culturales, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, la fragmentación e inestabilidades de las representaciones familiares, el cambio en los modelos de autoridad, la accesibilidad a diversos medios de información y comunicación, etc., han producido cambios importantes en el sistema de instituciones responsables de la socialización infantil y juvenil. Con ello la escuela queda sometida a un nuevo conjunto de demandas sociales. Llegando, en algunos casos, a pedírsele que entregue lo que la familia no está en condiciones de dar: contención afectiva, orientación ético-moral y orientación vocacional relacionada con un proyecto de vida.

Se puede creer que este eclipse de la familia como factor de socialización no proviene sólo del cambio operado en los adultos. Han aparecido nuevas instancias de socialización como la televisión que, contrariamente a lo que muchos piensan, han sacado a los niños y jóvenes de la

ignorancia de las verdades de la carne (sexo, procreación, enfermedades, muerte) y las verdades de la fuerza y el poder (violencia, guerra, dinero, ambición). Como cuenta Savater (1997) “La identidad infantil consistía en ignorar esas cosas o no manejar sino fábulas acerca de ellas, mientras que los adultos se caracterizaban precisamente por poseer y administrar la clave de tantos secretos. Pero la televisión rompe esos tabúes y con generoso embarullamiento lo cuenta todo: deja todos los misterios al aire y la mayoría de las veces de la forma más literal posible”.

Entre ambas instancias de socialización surgen conflictos si se tiene en cuenta que los valores que circulan en la escuela, la familia y los medios de comunicación no son siempre coincidentes. El trabajo del maestro en este cuadro de relaciones se complejiza mucho más de lo que ya era antes. Por lo tanto, ser maestro en este nuevo contexto familiar y de sistemas de producción y difusión de sentidos no es algo que pueda ser resuelto exclusivamente con respuestas técnicas, sino que es una cuestión de cultura y de política. Según Tedesco (2004) “si se decide que el maestro simplemente sustituya a la familia en el cumplimiento de ciertas tareas de contención afectiva o de orientación ético-moral, el resultado es un retroceso en el perfil profesional de la actividad”, porque en vez de alentar el desarrollo de nuevas y complejas competencias profesionales, lo que se provocaría sería un empobrecimiento del oficio reduciéndolo a una simple función de sustitución de la familia.

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

La formación permanente ha experimentado en las últimas décadas un significativo avance, que se percibe en la generalización y ampliación de la oferta de actividades realizada al profesorado de las diversas etapas del sistema educativo, así como en las características de las mismas. Esta profusión de planes de actuación y de actividades, ha traído consigo el interés y la necesidad de investigar en este terreno, desde parámetros diferentes a los considerados en etapas anteriores. (Gómez L. Perandones y González 2009).

Un docente adaptado a cambios, testigos de cambios, como ser las cinco revoluciones que afectan profundamente la historia y el quehacer de la especie humana: La revolución científica, la revolución económica, la revolución política, la revolución de la crisis de Estado-Nación y la revolución de la información y de las comunicaciones. A partir de este marco de revoluciones, el docente a través de su capacitación deberá dar respuesta para enfrentar estos desafíos, en la que se mezclan diferentes factores como: el desarrollo humano sustentable, la igualdad de

género, el carácter central del desarrollo social en los esfuerzos a promover el avance de los pueblos, y la cultura de paz que auspicia la UNESCO. En el orden Político-económico. Los problemas actuales de la sociedad, entre los que debemos señalar la globalización, desintegración, desempleo, pobreza, marginación, violencia, guerras, degradación, endeudamiento, exclusión, discriminación, explotación, persecución, hambruna, analfabetismo, intolerancia, degradación del medio ambiente y la polarización del conocimiento afectan grandemente su desarrollo.

Giroux (1991) precisa que los profesores trabajen más duro para alentar interacciones sustantivas entre los participantes del proceso educativo. Que se trabaje en equipo. Los educadores deben ser facilitadores de la enseñanza y trabajar con las dimensiones efectivas de ella las cuales se pueden pasar por alto en el momento en que se sobreestima el valor de la informática de la educación. El educador debe ser diseñador de métodos de aprendizaje.

También, Latorre (1992) hace una reflexión sobre la formación del profesor y dice: "...No tiene sentido concebir la figura del profesor como "transmisor de conocimientos" En consonancia con una orientación pedagógica de corte tradicional, que concibe la enseñanza como una simple transmisión de conocimientos y el aprendizaje como un proceso de acumulación de los mismos, la perspectiva academicista identifica al profesor con un especialista en una o varias disciplinas, cuyos contenidos tiene que transmitir a sus alumnos, por lo que su formación debe estar estrechamente vinculada al dominio de tal o tales materias. Por consiguiente, la eficacia docente radica en la posesión de los conocimientos académicos producidos por la investigación científica y en la capacidad para comunicar o "explicar" con claridad esos contenidos, así como para evaluar rigurosamente su adquisición por parte de los estudiantes. Dado que el proceso de transmisión de los conocimientos no necesita más estrategia didáctica que respetar la estructura epistemológica y la secuencia lógica de las disciplinas, la formación pedagógica y didáctica de los maestros se ve, desde esta óptica, notablemente desatendida".

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

**1. El modelo practico-artesanal** concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en el taller. El conocimiento profesional se transmite de generación en generación y es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización. "El aprendizaje del conocimiento profesional supone un proceso de inmersión en

la cultura de la escuela mediante el cual el futuro docente se socializa dentro de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes” (Fullan y Hargreaves, 1992). Se da un neto predominio de la reproducción de conceptos, hábitos, valores de la cultura “legítima”. A nivel de formación, se trata de generar buenos reproductores de los modelos socialmente consagrados. (Martínez, D. Juárez, O. y Bravo, A. 2007).

**2. El modelo academicista** especifica que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña. La formación así llamada “pedagógica” como si no fuera también disciplinaria, pasa a un segundo plano y suele considerarse superficial y hasta innecesaria. “Los conocimientos pedagógicos podrían conseguirse en la experiencia directa en la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza”. Plantea una brecha entre el proceso de producción y reproducción del saber, en tanto decisiones de la comunidad de expertos. El docente no necesita el conocimiento experto sino las competencias requeridas para transmitir el guión elaborado por otros, como un locutor hábil. La eventual autonomía se ve como riesgosa, fuente de posibles sesgos.

**3. El modelo tecnicista eficientista** apunta a tecnificar la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos. El profesor es esencialmente un técnico: su labor consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada, el currículum prescrito por expertos externos en torno a objetivos de conducta y medición de rendimientos. El docente no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión.

**4. El modelo hermenéutico-reflexivo** supone a la enseñanza como una actividad compleja, en un ecosistema inestable, sobre determinada por el contexto –espacio-temporal y sociopolítico— y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas. El docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Vincula lo emocional con la indagación teórica. Se construye personal y colectivamente: parte de las situaciones concretas (personales, grupales, institucionales, sociopolíticas) que intenta reflexionar y comprender con herramientas conceptuales y vuelve a la práctica para modificarla. Se dialoga con la situación interpretándola, tanto con los propios supuestos teóricos y prácticos como con otros sujetos reales y virtuales (autores, colegas, alumnos, autoridades). Sus textos son “pre textos”, que posibilitan y generan conocimientos nuevos para interpretar y comprender

la especificidad de cada situación original, que también se transforma. Se llega así a un conocimiento experto, el mejor disponible para dar cuenta que aquella práctica primera, ahora ya enriquecida y modificada; posible portadora de eventuales alternativas, de un nuevo dinamismo transformador. Sin embargo, también coincidimos con los autores que señalan la posible parcialidad, relatividad, los eventuales riesgos, dilemas e incertidumbre que conlleva a un conocimiento práctico así producido.

### **5.- Práctica docente y formación.**

Cada modelo de formación supone y articula concepciones acerca de asuntos como educación, enseñanza y aprendizaje, entre otros, con interacciones recíprocas específicas, dando así lugar a una visión totalizadora del objeto (Arredondo, 1989).

- La docencia es una práctica fuertemente condicionada tanto por la estructura social (por ejemplo, la imagen de la profesión y su status), la crisis económico-social que afecta a los educandos jóvenes y adultos de sectores populares en América Latina como por el sistema y subsistemas educativos (el deterioro de las condiciones de trabajo docente, las regulaciones técnico-pedagógicas de la enseñanza) y, también, por los propios centros educativos o escuelas. Por ello, la práctica docente puede entenderse como una acción institucionalizada, cuya existencia es previa al hecho de que un profesor singular la asuma. En resumen, existe una firme interacción entre práctica docente, institución educativa y contexto, ya que la estructura global condiciona las funciones didácticas que se ejercen en el puesto de trabajo. (Maldonado, R. y Rockwell, E. 2009).

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

Algunas características como, la apuesta que hace de una enseñanza centrada en el alumnado, la gestión que lleva a cabo del proceso de aprendizaje, su desarrollo profesional, su flexibilidad y capacidad de adaptación, experiencia docente y fomento de valores. Se trata, como se puede observar, de una categoría muy amplia que incluye aspectos de distinta naturaleza, vinculados, de forma directa o indirecta, con la actuación del profesor en el aula, independientemente de cuál sea su forma de ser, su relación con la institución, etc.

La actual **Sociedad de la Información**, caracterizada por el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de todos los ciudadanos

**nuevas competencias** personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la Ciencia y la nueva "economía global". (www.escuela20.com)

A continuación se consideran algunas de las características que deben tener un buen docente:

❖ **Diagnosticar necesidades.**

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

❖ **Planificar cursos**

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

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

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

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

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

- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.

- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios).

❖ **Buscar y preparar recursos y materiales didácticos**

- Buscar recursos relacionados con la asignatura.
- Diseñar y preparar materiales didácticos (en soporte convencional o TIC) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que redundará en eficacia.
- Considerar las aportaciones de los "más media" en la asignatura. De esta manera también se trabajará con los estudiantes el análisis crítico de los mensajes que transmiten estos medios (que además de proporcionar ocio y acercar la cultura, transmiten una información "filtrada" y pautas de conducta).
- Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento (según objetivos y contenidos, alumnos, contexto y las propias características del profesor). Su eficacia didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso).

#### ❖ **Utilizar los diversos lenguajes disponibles**

- Incorporar a los contenidos de la asignatura las aportaciones de los lenguajes icónicos, la multimedialidad, la estructuración hipertextual de la información. Conviene aprovechar todos los lenguajes para potenciar los aprendizajes de los estudiantes.
- Considerar también todos estos lenguajes al encargar actividades a los estudiantes, para que éstos aprendan a utilizarlos al crear sus documentos y mensajes. Esto facilitará luego su interacción en la sociedad (estos lenguajes forman parte de nuestra cultura).

#### ❖ **Motivar al alumnado**

- Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán). Y mantenerlo.
- Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase.)
- En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor).
- Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales.

#### ❖ **Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden**

- Ajustar las intenciones del curriculum a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. Negociar posibles actividades a realizar.
- Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento (alumnos, contexto). Resulta imprescindible tener una buena planificación, pero se debe actuar estratégicamente
- Mantener la disciplina y el orden en clase (normas, horarios). Las normas pueden ser tan abiertas como se considere oportuno, pero deben cumplirse.

❖ **Proporcionar información.**

Constituir una fuente de información para los alumnos, pero no la única (presentación de los aspectos más importantes de los temas, sus posibles aplicaciones prácticas, sus relaciones con otros temas conocidos). Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas.

- Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura (guión, visiones generales, textos básicos, esquemas).
- Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos.

❖ **Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje.**

- Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura (visiones generales, conceptos difíciles, procedimientos)
- Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.
- Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.
- Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de autoaprendizaje permanente.

❖ **Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización.**

Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor. Actuar como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes

- Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.

Conducir los aprendizajes. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones (explicaciones, materiales y recursos sugeridos, actividades a realizar).

- Tratar la diversidad de los estudiantes (conocer sus características y diagnosticar sus necesidades) ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden. De esta manera los estudiantes podrán elegir según sus intereses y capacidades (pueden trazar su itinerario formativo).

#### ❖ **Fomentar la participación de los estudiantes.**

Los alumnos, en sus aprendizajes, son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos.

- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas.
- En el desarrollo de las actividades promover interacciones de los estudiantes con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos.
- Promover la colaboración y el trabajo en grupo.
- Orientar el desarrollo de las habilidades expresivas y comunicativas de los estudiantes.

#### ❖ **Asesorar en el uso de recurso**

- Asesorar sobre la oportunidad del uso de los medios. Los medios además de actuar como transmisores de la información, estructuran los esquemas mentales de los estudiantes y actúan como mediadores entre la realidad y su estructura mental exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y facilitando el desarrollo de ciertas habilidades.
- Asesorar en el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas para la búsqueda y recuperación de la información.
- Asesorar en el buen uso de los instrumentos informáticos que faciliten el proceso de la información en la asignatura: elaboración de trabajos.
- Asesorar en el uso de las TIC como medio de comunicación: entre alumnos, con el profesor, con terceros. Las intranets ayudarán a reforzar las interrelaciones en la comunidad educativa de la escuela. No obstante en cada momento y circunstancia hay que valorar el mejor canal de comunicación: personal, virtual.
- Ayudar en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos: configuraciones, virus, instalación de programas.

#### ❖ **Evaluar.**

- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.
- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes (evaluaciones **formativas** y **sumativa**)
- Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la **autoevaluación** por parte de los estudiantes.
- Evaluar las propias **intervenciones docentes**, para introducir mejoras.

#### ❖ **Tutoría**

- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar...
- Ayudar a los estudiantes a seleccionar las actividades de formación más adecuadas a sus circunstancias.
- Utilizar las TIC para facilitar y mejorar la acción tutorial: bases de datos para el seguimiento de los estudiantes, **tutorías telemáticas**.
- En tanto los alumnos sean menores de edad o las circunstancias lo aconsejen, mantener contactos con sus familias.

#### ❖ **Ser ejemplo de actuación y portador de valores**

- Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores (entusiasmo, responsabilidad en el trabajo.)
- Dar ejemplo en la selección y buen uso de los recursos tecnológicos utilizándolos (como instrumento didáctico y como recurso de trabajo en general) solamente cuando (y de la manera que) aporten ventajas sobre el empleo de otros materiales más asequibles.
- Dar ejemplo en la organización de los recursos tecnológicos (a nivel personal, clase, centro.)
- Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.

#### ❖ **Realizar trabajos con los alumnos**

- Implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informáticos y telemáticos.
- Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades (con medios y sobre medios). Salir de la rutina, arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

#### ❖ **Valorar los resultados obtenidos**

- Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

#### ❖ **Formación continua**

- Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.
- Mantener contactos con otros colegas.

#### ❖ **Trabajos de gestión**

- Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas...
- Colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas.

Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes. Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico.

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

Nuestras sociedades hacen frente a una serie de problemas derivados del campo de la educación escolar o que le conciernen directamente. Bajo la presión de la globalización de los intercambios económicos, políticos, tecnológicos y culturales y de la ideología neoliberal que la funda, la competitividad, la productividad, la eficacia y la eficiencia en las sociedades donde la producción del saber y de un capital humano resultan ser cada vez más las prioridades, han conducido a los gobiernos a reformar en profundidad sus sistemas educativos y sus currículos escolares. (Nemiña, R. Herminia, M. García, R. y Montero L.2009)

El propio concepto de profesionalización se asocia a una no resuelta tensión entre poderes y voluntades que consideran la educación más o menos técnica y más o menos moral: “la retórica de la profesionalización de la enseñanza está basada primariamente en el conocimiento base de la enseñanza, no en la base moral y esta tensión entre autonomía profesional (propia de la “segunda ola” de reforma americana, con el “empowerment” como lema) y una sobre regulación y control del profesorado, está abocando a unir profesionalización con reestructuración y control de los centros escolares.”(Bolívar, 1995).

Aunque esta caracterización del problema hable de fuentes y contextos externos, podemos identificar situaciones actuales de nuestro Sistema Educativo y, aún más, prever su agudización.

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

Una buena enseñanza lo será en la medida en que favorezca que el alumno sea más consciente, más responsable y más capaz de intervenir de acuerdo con sus conocimientos y sus fines responsables sobre sí mismo, sobre el entorno físico y el medio social que le rodea. Se suele objetar a esta definición que hemos silenciado la finalidad más importante de la educación.

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

La capacitación como mecanismo de apoyo profesional bien podría constituir una contribución valiosa para la conformación de equipos de docentes más calificados, capaces de elaborar alternativas de acción que les permitan asumir con mayor científicidad los aprendizajes de los alumnos. El planeamiento del Sistema Educativo requiere de acciones para identificar y fortalecer las capacidades necesarias para el desarrollo estratégico del sistema en todas sus dimensiones. Esta tarea constituye un eje sustantivo de la política nacional, por lo cual se hace necesario avanzar en definiciones, criterios, acuerdos metodológicos y normativos acordes con los desafíos de una formación docente que debe responder a las necesidades de la escolaridad obligatoria, inclusiva y de calidad creciente, en un sistema educativo en expansión, que requiere de Institutos Superiores cumpliendo con las funciones que marca la Ley Nacional, donde la formación inicial y el acompañamiento pedagógico a escuelas se asocie a la formación continua y la investigación educativa en una construcción de cada Dirección de Nivel, en acuerdo con los actores del sistema educativo de cada provincia.

Actualmente las instituciones educativas han apostado, en mayor medida, al aumento de la calidad en todos los sentidos, e incluso es tema de agendas políticas a nivel nacional e internacional.

Uno de los factores que propicia el aumento de la calidad educativa es la formación adecuada de los académicos, quienes, al interactuar, convivir y asesorar con los estudiantes permiten elevar la calidad en la formación de estos. Es por ello la necesidad de que estos profesionistas cuenten con habilidades pedagógicas para generar situaciones de aprendizaje significativas. (Pérez, J. 2000)

La relación del ser humano con el conocimiento, hoy en día está avanzando a pasos agigantados, esto implica tener que modificar y utilizar métodos de aprendizajes diferentes, herramientas diversificadas, practicas innovadoras que cumplan con las expectativas y demandas de los estudiantes, con la llegada de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's), los paradigmas educativos dan un giro, para todos aquellos que tiene en sus manos la gran tarea de educar. Ya que la tecnología es una simple pero excelente herramienta que facilita el aprendizaje, el desarrollo de las habilidades y las distintas formas de aprender, por ello, se puede afirmar que la capacitación y actualización docente en el uso de las TIC's es tan importante puesto que los docentes, hoy en día, deben adquirir nuevas estrategias de enseñanzas las cuales les permitirá desarrollar capacidades y habilidades en sus alumnos para lo cual es fundamental el uso de las nuevas tecnologías. Si un profesor logra desarrollar las competencias para el uso de las TIC no sólo le permitirá mejorar su labor docente sino que también el centro educativo en donde se desempeñe, ya que al modificar ciertas estrategias de enseñanza-aprendizaje, permite modificar el currículo generando escuelas que se autoevalúen y que mejoren constantemente.

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

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

La función del director escolar conlleva cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres, y la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones administrativas contratación o iniciación del personal, construcción de edificios y pedidos de equipamiento, y organización de la escuela en general. Toda esta serie de

responsabilidades vinculadas a la enseñanza es naturalmente más amplia en los países donde la autonomía de las escuelas es mayor, ya tengan que responder ante las autoridades locales o ante los consejos escolares.

Rodríguez (1998) afirma "Que el responsable de dirigir una institución educativa en cualquiera de los niveles y modalidades de educación, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder educacional, para lograr los objetivos de una gestión educacional con las condiciones actuales de vida de nuestro país y educando".

La función directiva significa una gran coordinación de las actividades del personal que labora en la institución y le corresponde al director ejercer esta función. En la escuela el director actúa como organizador de los trabajadores.

El director es un elemento clave para propiciar las condiciones favorables del ambiente escolar, lo que haga o deje de hacer el director conlleva a resultados concretos que fortalecen o disminuyen estas condiciones consideradas como propiciadoras de un trabajo colectivo y participativo entre el personal a su cargo.

Podríamos decir también para el pedagogo Svin (1983) considera el director es un profesionalista que tiene como función ejercer la administración y organización de una escuela, es decir guiar el trabajo y propiciar el desarrollo de los miembros del plantel educativo. Es el director quien atiende los aspectos internos del funcionamiento de la escuela: normas de convivencia situación personal de cada docente: sus necesidades personales, su mundo interno, sus motivaciones, su relación con sus compañeros y su capacidad de integración.

Es función del director estimular el trabajo colectivo de los miembros de la escuela desde el consejo Técnico, desarrollando reuniones periódicas ya que el trabajo y las actividades en grupo favorecen la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos propuestos.

El director tiene sus propios conocimientos, recursos y estrategias, adquiridos a través de su formación y su experiencia que le permiten hacer frente, cotidianamente a las exigencias concretas que se le presenten.

#### **Funciones:**

- Planifica, coordina, dirige y controla las actividades académicas y administrativa de una unidad educativa.

- Controla, evalúa y aprueba programas de actividades especiales, complementarias, recreativas, deportivas y culturales.
- Evalúa el desempeño del personal docente.
- Organiza y aprueba el cronograma de actividades del año escolar.
- Elabora y ejecuta el anteproyecto y proyecto de presupuesto de la unidad.
- Vela por el cumplimiento de las normas, procedimientos y reglamentos que rigen el centro educativo.
- Dirige el Consejo de Profesores y demás actos del plantel.
- Gestiona ante el Ministerio de Educación, la documentación relacionada con el área.
- Elabora y lleva el control de las estadísticas.
- Organiza y participa en talleres de actualización académica.
- Autoriza las diversas erogaciones y demás gastos generales.
- Supervisa y lleva el control de los registros relativos a actas, matrículas, asistencia, entre otros.
- Promueve acciones conducentes al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, basados en los resultados obtenidos de la evaluación estudiantil.
- Supervisa la ejecución de los planes y programas que garanticen la atención integral del niño.
- Elabora y presenta el plan de actividades ante la Zona Educativa.
- Elabora anualmente informe del resultado del plan de necesidades, objetivos y actividades del centro educativo.
- Rinde cuenta periódicamente al supervisor sectorial del Ministerio de Educación y recibe información sobre actividades y normativas emanados por este organismo.
- Estudia conjuntamente con el psicólogo los casos de niños especiales.
- Participa en los Consejos de la Directiva de la Sociedad de Padres y/o Representantes.
- Supervisa la elaboración del inventario de materiales y equipos.
- Redacta y firma la correspondencia y documentación de la unidad.
- Supervisa y distribuye las actividades del personal a su cargo.
- Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización.
- Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
- Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada. (Rojas, M.2002)).

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

La función del docente como acto público está definida y reconocida en el marco de los estados modernos como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico. La profesión docente es una práctica que se expresa como correlato de los imaginarios y las comprensiones que las sociedades y comunidades nacionales y regionales tienen de la educación. No se puede entender la profesión docente, por fuera de esas comprensiones, que además caracterizan epocalmente su naturaleza.

Realmente los maestros, si bien desde antiguo han cumplido la misma función sustantiva de transmitir la cultura heredada a las jóvenes generaciones, no siempre lo han hecho en el marco de las mismas exigencias sociales, ni tampoco han tenido siempre ante la sociedad la misma responsabilidad que hoy se les exige.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información. (Rodríguez, C. 2009).

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

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

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

En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes: (Pere, M. 2000)

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

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

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

**b.- Preparar las clases.** Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

**- Planificar cursos**

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

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

- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.
- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad
- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.
- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.
- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios)
- Elaborar la web docente.

**c.- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.** Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).

**- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos.**

- Buscar recursos relacionados con la asignatura.
- Diseñar y preparar materiales didácticos (en soporte convencional o TIC) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que redundará en eficacia.

- Considerar las aportaciones de los "mas media" en la asignatura. De esta manera también se trabajará con los estudiantes el análisis crítico de los mensajes que transmiten estos medios (que además de proporcionar ocio y acercar la cultura, transmiten una información "filtrada" y pautas de conducta).

- Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento (según objetivos y contenidos, alumnos, contexto y las propias características del profesor.). Su eficacia didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso)

#### **- Utilizar los diversos lenguajes disponibles**

- Incorporar a los contenidos de la asignatura las aportaciones de los lenguajes icónicos, la multimedialidad, la estructuración hipertextual de la información... Conviene aprovechar todos los lenguajes para potenciar los aprendizajes de los estudiantes.

- Considerar también todos estos lenguajes al encargar actividades a los estudiantes, para que éstos aprendan a utilizarlos al crear sus documentos y mensajes. Esto facilitará luego su interacción en la sociedad (estos lenguajes forman parte de nuestra cultura)

#### **d.- Motivar al alumnado.**

- Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán). Y mantenerlo.

- Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase)

- En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor.

- Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales...

#### **e.- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.**

- Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden
- Ajustar las intenciones del currículo a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. Negociar posibles actividades a realizar.
- Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento (alumnos, contexto). Resulta imprescindible tener una buena planificación, pero se debe actuar estratégicamente
- Mantener la disciplina y el orden en clase (normas, horarios). Las normas pueden ser tan abiertas como se considere oportuno, pero deben cumplirse.
- **Proporcionar información.** Constituir una fuente de información para los alumnos, pero no la única (presentación de los aspectos más importantes de los temas, sus posibles aplicaciones prácticas, sus relaciones con otros temas conocidos). Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas
- Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura (guión, visiones generales, textos básicos, esquemas).
- Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos.
- **Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el auto aprendizaje.**
- Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura (visiones generales, conceptos difíciles, procedimientos)
- Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.
- Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.

- Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de auto aprendizaje permanente

- **Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización.** Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor. Actuar como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes

- Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.

- Conducir los aprendizajes. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones (explicaciones, materiales y recursos sugeridos, actividades a realizar).

- Tratar la diversidad de los estudiantes (conocer sus características y diagnosticar sus necesidades) ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden. De esta manera los estudiantes podrán elegir según sus intereses y capacidades (pueden trazar su itinerario formativo).

- **Fomentar la participación de los estudiantes.** Los alumnos, en sus aprendizajes, son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos.

- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas.

- En el desarrollo de las actividades promover interacciones de los estudiantes con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos.

- Promover la colaboración y el trabajo en grupo

- Orientar el desarrollo de las habilidades expresivas y comunicativas de los estudiantes.

- **Asesorar en el uso de recursos**

- Asesorar sobre la oportunidad del uso de los medios. Los medios además de actuar como transmisores de la información, estructuran los esquemas mentales de los estudiantes y actúan

como mediadores entre la realidad y su estructura mental exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y facilitando el desarrollo de ciertas habilidades.

- Asesorar en el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas para la búsqueda y recuperación de la información.

- Asesorar en el buen uso de los instrumentos informáticos que faciliten el proceso de la información en la asignatura: elaboración de trabajos.

- Asesorar en el uso de las TIC como medio de comunicación: entre alumnos, con el profesor, con terceros. Las intranets ayudarán a reforzar las interrelaciones en la comunidad educativa de la escuela. No obstante en cada momento y circunstancia hay que valorar el mejor canal de comunicación: personal, virtual.

- Ayudar en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos: configuraciones, virus, instalación de programas.

- **Evaluar.** Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.

- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes (evaluaciones formativas y sumativa)

- Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la **autoevaluación** por parte de los estudiantes.

- Evaluar las propias **intervenciones docentes**, para introducir mejoras.

#### **f.- Ofrecer tutoría y ejemplo - Tutoría**

- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar.

- Ayudar a los estudiantes a seleccionar las actividades de formación más adecuadas a sus circunstancias.

- Utilizar las TIC para facilitar y mejorar la acción tutorial: bases de datos para el seguimiento de los estudiantes, **tutorías telemáticas**.

- En tanto los alumnos sean menores de edad o las circunstancias lo aconsejen, mantener contactos con sus familias.

- **Ser ejemplo de actuación y portador de valores**

- Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores (entusiasmo, responsabilidad en el trabajo).

- Dar ejemplo en la selección y buen uso de los recursos tecnológicos utilizándolos (como instrumento didáctico y como recurso de trabajo en general) solamente cuando aporten ventajas sobre el empleo de otros materiales más asequibles.

- Dar ejemplo en la organización de los recursos tecnológicos (a nivel personal, clase, centro).

- **g.- Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.**

Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos

- **Realizar trabajos con los alumnos**

- Implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informáticos y telemáticos.

- Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades. Salir de la rutina, arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

- **Valorar los resultados obtenidos**

- Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

- **Formación continua.**

- Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.

- Mantener contactos con otros colegas.

- Actitud positiva hacia las TIC, pero desde una perspectiva crítica, valorando más la tecnología didáctica (dirigida a la resolución de problemas educativos) que la simple técnica (uso de los aparatos)
- Valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico.
- Trabajo autónomo (con iniciativa ante la toma de decisiones), ordenado y responsable.
- Trabajo cooperativo.
- Adaptación al cambio, saber desaprender.
- Curiosidad, formación continua, aprendizaje a partir de los errores (aprender probando, explorando), auto aprendizaje, construir aprendizajes significativos.

#### **h.- Colaboración en la gestión del centro**

##### **- Trabajos de gestión**

- Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas.
- Colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas.

Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes. Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico. (2001 La función docente. Ed. Síntesis, Madrid).

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

La colaboración familia-escuela dirigida a orientar a las familias y a fomentar el acuerdo sobre los objetivos educativos, es una manera de promover el desarrollo infantil y, a la vez, de apoyar y hacer crecer la competencia educativa de las familias ya que, desde el acuerdo y la confianza mutuas, los profesionales de la educación pueden ayudar a las familias a reforzar determinadas

prácticas educativas y a hacer ver los problemas implicados en otro tipo de actuaciones. (Padín, C. 2007)

Las funciones de la familia, y más explícitamente de los padres (que son los principales educadores de los hijos), abarca un campo muy amplio; 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.

Partiendo de esto, **los padres, dentro de la comunidad educativa** están implicados en la información, participación y formación:

➤ **Información:**

Sobre el proceso educativo de los hijos, por lo que deben estar informados sobre los conocimientos adquiridos de las diversas materias, dificultades que pueda presentar el educando, sociabilidad.

Acerca de su conveniente futuro profesional.

Acerca de la vida general de la escuela.

Acerca de la política educativa nacional.

➤ **Participación:**

-En la determinación de los objetivos generales.

-En la designación en general de la metodología que a de seguir el profesorado.

-En las actividades extraescolares.

-En la integración a las Asociaciones de Padres con derechos propios.

➤ **Formación:**

-F. Psicológica para tener un conocimiento mínimo del psiquismo humano en el proceso de maduración

-F. Pedagógica para la intuición educativa que da la paternidad

-F. Cultural, porque los padres tienen que estar en un constante perfeccionamiento y entender el mundo en el que están inmersos ellos y sus hijos.

Una de las características que distingue a la familia es su capacidad de integrar muchas funciones en una única fórmula de convivencia, (lo cual no quiere decir que no haya otras formas de llevarlo a cabo).

La familia es una de las instituciones básicas que existen en la sociedad y además se puede considerar la más importante en los primeros años de nuestra vida; es en la cual nos refugiamos, en donde estamos más a gusto y desde donde empieza nuestra socialización y el aprendizaje de nuestro papel dentro de un grupo, que primero será la familia (y por tanto consideramos que es tan importante) y luego se extenderá llegando al colegio, con los amigos y así hasta poder relacionarte con el resto de la sociedad. Es, por tanto, muy importante esta institución ya que forma a los individuos desde pequeños adquiriendo valores y aprendiendo a adaptarnos en nuestra cultura y sociedad. (Lacasa, P. 2000)

El concepto de familia se extiende a todos los campos de nuestro vivir diario y tiene serias influencias en nuestros comportamientos, ya sean para bien o para mal; teniendo así el grupo familiar más obligaciones y funciones que la de educar o enseñar en el campo del aprendizaje motriz, o verbal, extendiéndose al campo de la vida.

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

En la actualidad se produce un cambio en el modelo pedagógico que comporta que los estudiantes pasen de ser meros receptores a convertirse también ellos en **emisores** y, por tanto, forman parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje. De hecho, se les considera como los verdaderos **protagonistas** del acto educativo, al servicio de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes: docentes, materiales de aprendizaje y medios tecnológicos

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

El alumno tiene un papel activo en el aprendizaje es, como sabemos, de larga data; el papel de los conocimientos previos del estudiante en la interpretación y ejecución de diferentes tareas académicas ha sido, también, convenientemente esclarecido. Sin embargo, cuando se habla de enseñanza se sigue insistiendo, casi con exclusividad, en las acciones del profesor (en lo que el profesor hace y dice), como si no se hubiese comprendido aún el hecho de que la mediación de los estudiantes confiere significados diferentes a esas intervenciones.

Entendemos que una adecuada valoración de las implicancias del rol mediador del estudiante entre las acciones instructivas del docente y los resultados del aprendizaje, proporcionaría al profesor una nueva perspectiva para el análisis de su propia práctica. Por un lado, podría ayudarlo a determinar mejor el alcance de su tarea y los límites de su responsabilidad respecto de sus alumnos; por otro, podría contribuir a orientar sus esfuerzos instructivos. Esto último, en el sentido de que no, ya no sería suficiente para asegurarse la efectividad de sus acciones, una buena selección y organización de contenidos, materiales para la enseñanza o tareas instructivas; el punto clave parece estar en la orientación de la actividad intelectual de los alumnos. Coll, por ejemplo, entiende que la meta principal de la enseñanza es ayudar al estudiante en el proceso de construcción de los conocimientos escolares; más específicamente. (Gutiérrez, M. y Alva, S. 2006)

### **Funciones del estudiante:**

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.

7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

En la teoría cognoscitiva, el rol del alumno, esta entendido como un sujeto capaz, activo y competente, es decir, abandona el enfoque conductista de verlo como receptor pasivo. Por lo tanto, la enseñanza se centrará fundamentalmente en saber el nivel de conocimientos que posee y a partir de ello generar situaciones que le presenten desafíos para que él descubra la relación entre sus saberes y la nueva información que se desea que aprenda. El docente se convierte en estrategia, mediador, acompañante del proceso de aprendizaje y sobretodo generador de conflictos cognitivos para que el estudiante los resuelva. (Pere, G. 1999).

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

La gestión del sistema educativo implica definir qué es lo que se quiere obtener para el país en materia de educación, esto es, generar unas normas que orienten el proyecto pedagógico y precisar los medios para lograrlo. Así, mejorar la calidad de la educación básica, primaria y secundaria, conlleva modificaciones de fondo y cambios de organización; los principios que deben regir estos cambios tienen que ver con: dirigir los esfuerzos hacia garantizar la calidad del aprendizaje de cada individuo; prestar mayor atención a la formación y capacitación de los educadores para que mejoren tanto su desempeño individual como colectivo; y organizar la gestión y la infraestructura del sistema educativo, esto es, reconstruir a largo plazo dicho sistema y su eficacia. Para esto es necesario, en primer lugar, modificar el acto de aprender y sus condiciones, básicamente, mejorar la eficacia del acto de aprender y la del de enseñar; y, en segundo lugar, hacer evolucionar el sistema.

Enseñar correctamente es crear condiciones para producir conocimiento nuevo. El que enseña aprende, y también, quien aprende enseña. Enseñar no existe sin aprender.

Enseñar no es transferir conocimientos, y aprender no es repetir la lección dada. Hay que experimentar, comprobar y construir para cambiar y mejorar. El que aprende es el propio artífice de su formación, con la ayuda del que enseña. Esto requiere ante todo respeto tanto a El que enseña también debe estar abierto al gusto de querer bien al que aprende, de apreciar la práctica educativa en la que participa. No le teme a ser afectivo, pero tampoco permite que la afectividad interfiera en el cumplimiento ético de su deber. La persona que quiera cambiar como a la que no lo quiera.

El verdadero educador es un formador y no un mero adiestrador, transferidor de saberes o ejercitador de destrezas. El verdadero educador trabaja con los sueños y las utopías de los que aprenden. Trabaja con personas y no con cosas. (Ulises, T. 2012)

#### **Cómo enseñar:**

- La utilización de un amplio abanico de metodologías didácticas que permitan multiplicar y diversificar las fuentes, los tipos y los grados de ayuda al aprendizaje.
- El diseño de actividades de enseñanza y aprendizaje auténticas que hagan hincapié en la relevancia y la funcionalidad de los contenidos y que tengan un anclaje, o al menos un referente, en la vida cotidiana del alumnado.
- La introducción de elementos de planificación, autorregulación y autoevaluación en las actividades de enseñanza y aprendizaje.

Las fases del trabajo docente actual jerarquizan:

**a) el maestro escucha: la escucha pedagógica.-** Comprende la investigación de las ideas previas de los niños con respecto al contenido seleccionado para ser estudiado, el cuidado con que las mismas son interpretadas, el rescate de todas las experiencias personales que le permitan al niño re significar las nuevas informaciones en función de ellas.

**b) el maestro diseña una situación problemática adecuada:** El planteo de una propuesta que los niños no sepan resolver directamente pero que estén en condiciones de hacerlo aplicando y transfiriendo conocimientos, probando, ensayando, investigando, imitando, reflexionando solos o en conjunto sobre ella es quizás la fase en la que necesitamos esforzarnos más, porque no se trata de repetir ejercicios descontextualizados sino encontrar la situación que motive su interés y su esfuerzo.

**c) el maestro modela:** muestra lo que sabe y cómo lo aprendió, no olvidando esto último. Cuando se enseña Ciencias el docente enseña cómo él mismo observa y experimenta, cuando enseña Matemática, cómo él mismo busca las soluciones cuando no las conoce, cuando enseña a leer, muestra cómo va reteniendo datos, reconociendo significados, anticipando lo que espera leer cuando enseña a escribir muestra cómo él escribe una carta o un informe. Si la formación del propio maestro es libresca, difícilmente podrá modelar en la construcción de conocimientos.

**d) el maestro andamia:** como la madre que enseña a caminar a su bebé, el docente ofrece todas las ayudas necesarias pero trata de que el niño camine autónomamente, el maestro da pistas, señala direcciones de trabajo, enseña cómo utilizar los errores, apoya siempre que el niño precise.

**e) el maestro apoya** la integración de conocimientos a través de una continua reedificación de los mismos, trabajando con mapas conceptuales, con cuadros de relaciones, con el uso de analogías, y sobre todo con el estudio de temas en secuencias en espiral.

**f) el maestro espera y evalúa.** ¿Por qué espera? Porque el ritmo y la modalidad de aprendizaje es personal de cada alumno y todo conocimiento requiere tiempo para ser construido ¿Qué evalúa? el trabajo de los niños, el suyo y el institucional. Podríamos decir también que el maestro aprende. Este nuevo maestro poco tiene que ver con el que se pasaba horas corrigiendo productos; éste es un maestro que convive con los niños, es un maestro que vive las horas de la escuela. (Zabala, A. 2007).

### **Cómo aprende**

**a)** El niño ya sabe, bien o mal, pero ya sabe antes de que nosotros le enseñemos. El maestro muchas veces no toma en cuenta todo lo que el niño ha pensado y aprendido antes de ingresar a ella. Hoy hemos tomado conciencia de que la escuela no es el único lugar donde los niños aprenden ni el primero. Todo niño forma desde muy pequeño un sistema de ideas sobre su entorno físico y familiar; sobre las funciones que cumplen las personas, los comercios, los vehículos, los números, las letras. Muchas veces esas ideas previas son erróneas, así dice que el agua es blanca, o que un ángulo se vuelve más grande si se le trazan lados más largos, o que un cuadrado deja de serlo si no está apoyado en la base. Lo que hoy sabemos es que esos errores no se "retiran" porque le demos al niño la explicación correcta. Será necesario seguir otro camino para que el niño aprenda.

**b)** Se aprende por cambio conceptual, cuando en una situación el conocimiento de que disponemos no nos sirve para explicar o interpretarla nueva información. Se genera entonces un problema, porque no podemos encontrar la salida rápidamente. Es en la búsqueda colectiva de solución a ese problema que aparece el nuevo conocimiento. Por eso el plantear problemas en todas las disciplinas es hoy el modo desmotivar e impulsar el aprendizaje. Un problema es para los niños de 2º año tener que escribir una carta que realmente se necesita enviar; un problema es para los niños de 6º año hacerse responsables por completo de una fiesta escolar.

**c)** Para que se produzca el cambio conceptual es necesario poner en juego todos los procesos mentales. En el ejemplo mencionado, para escribir la carta los niños tienen que recordar todo lo que saben, sus experiencias personales vinculadas a ello, tienen que imaginar un plan donde se articulen las distintas ideas a exponer, tienen que atender los códigos (sintaxis, ortografía) que harán posible que los receptores entiendan el mensaje enviado; tienen que poder pensar su propia tarea y reconocer cómo fue que la realizaron.

**d)** Se reestructura así la red de conocimientos, destrezas y actitudes de cada uno porque se retroalimenten la acción y el pensamiento: escribir una carta, pensar sobre cómo la escribimos, pensar sobre cómo aprendimos a escribir una carta, escribir una nueva carta con esta experiencia. Es decir que el cambio no es en un conocimiento sino en un sistema de conocimientos, destrezas y actitudes. Aprender supone, entonces, no solamente adquirir un conocimiento sino convertirse en aprendiz consciente, aprendiz por propia voluntad y aprendiz eficaz. (Ana Martín Cuadrado, A. 2008)

Para ello cada niño necesita conocerse y tener lenguaje para expresar ese conocimiento de sí mismo. Bransford (1979).

### **1.3 Cursos de Formación.**

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

El profesorado, como elemento esencial del sistema educativo, necesita de una renovación continua que le ayude a una mejor adaptación a los cambios, además de una constante mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se establece en el entorno educativo.

Los cursos de capacitación son programas de formación del profesorado para que los docentes puedan seguir actualizando y ampliando sus conocimientos, porque la docencia es una profesión en la que nunca se acaba de aprender.

Es un 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.

Los cursos de capacitación son reuniones institucionales más o menos masivas, pero dirigidas, normalmente, a colectivos seleccionados. Suelen servir para especializar a los docentes según las necesidades del sistema con visos burocráticos. Su incidencia real está en tela de juicio. Su eficacia se manifiesta si desembocan, con o sin reconocimiento, en seminarios, grupos de trabajo o proyectos de investigación, en caso contrario no suelen tener incidencia excepto en casos o situaciones muy puntuales.

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio. (Ortiz. 2012.)

Ante esta nueva realidad se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

La profesionalización del docente en el tercer milenio, tiene como uno de sus deberes morales, ser una persona competente y con capacidades intelectuales que le proporcionen sabiduría para realizar su práctica cotidiana.

Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero

tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Para poder cumplir con sus tareas necesario –entre otras acciones-: implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales; revisar los sistemas de formación así como las matrices fundantes del oficio a la luz de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea. (García, A. Escarbajal, A. Izquierdo, T.2011)

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

Una de las críticas que se hacen a los cursos de formación es la escasa incidencia que tienen en la práctica. Es decir, los profesores difícilmente aplican, incorporan a su repertorio docente destrezas nuevas aun cuando estas hayan sido desarrolladas durante los cursos de forma adecuada (Marcelo, 1994) que, también recoge una aportación de Bell en la que se plasman las ventajas y los inconvenientes de este tipo de estrategias.

#### **Ventajas**

- ❖ Puede aumentar los conocimientos.
- ❖ Puede mejorar las destrezas.
- ❖ Los profesores pueden elegir entre lo que se les ofrece.
- ❖ Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional.
- ❖ Pueden permitir posteriores cualificaciones.

#### **Inconvenientes.**

- ❖ Pueden ser demasiado teóricos.
- ❖ Las opciones las determinan los organizadores.
- ❖ Puede no reflejar las necesidades de la organización educativa.
- ❖ Puede no tener aplicaciones prácticas en la clase.
- ❖ Ignora el saber hacer del profesor.
- ❖ Puede requerir un compromiso a largo plazo.

Pese a la creencia general de las aportaciones que nos ofrece la formación continua del profesorado, no hay que olvidar, que éste supone un desgaste energético en cuanto a la implantación de nuevos procesos de formación, ya que a veces implica suprimir parte del

tiempo libre para dedicarlo a la investigación, lectura, discusión. Cualquier proceso de innovación conlleva la realización de un cambio que puede llegar a ser una tarea dura y compleja. Además el profesor se expone ante la incertidumbre y la posibilidad de cometer errores.

Además se produce una resistencia al cambio. No todos los profesores están dispuestos a cambiar, entre otras cosas, su metodología de trabajo, ya que estos consideran que su forma de llevar a cabo su labor educativa, es suficiente para alcanzar los objetivos que se proponen. Todo ello perjudica al resto del profesorado que en algunos casos se ven entorpecidos por sus mismos compañeros. Esta resistencia es debida a distintas razones, como el clima laboral, la falta de incentivos, la ideología, la comunicación, los recursos, etc. (Imbernón 1998).

La formación del profesorado es, un derecho y un deber del profesorado, una actividad encaminada a posibilitar una revisión y una actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades del profesor para conseguir una docencia de calidad.

El docente se convierte en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad circundante donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos. Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

No solo podemos considerar la formación del profesorado como algo necesario, sino que además esta formación siempre puede ser mejorable. Ya que, las variaciones constantes que sufre el contexto educativo en cada uno de los lugares en los que se da, implica una mejora continua y un perfeccionamiento de la formación del profesorado. (Gautier, E. 2005).

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

La profesionalización de los profesores requiere de procesos de formación sistemáticos, sólidos y consecuentes donde el ejercicio docente tradicional ha de reconvertirse como un ejercicio de la profesión académica en un sentido amplio, diversificado, que se extienda más allá del aula y

la clase para alcanzar los ámbitos del trabajo tutorial, la investigación y la gestión. (Moreno, P. 2002).

La metodología referente para el diseño de cursos formativos es la que se basa en competencias profesionales integrales. El punto de partida es la identificación de las necesidades de formación que se han de atender, es decir, áreas deficitarias cuya falta de resolución está propiciando problemas en el funcionamiento académico y una vez identificados los problemas, se agrupan por afinidad para ubicarlos en problemáticas.

Se debe partir de un diagnóstico participativo que permita definir las necesidades concretas y el orden de prioridades del colectivo. Aquí se trata de, dialógicamente y en función del propósito, mejorar e innovar la acción mediadora del aprendizaje de otros, definir las urgencias o necesidades de aprendizaje, lo que no corresponde a las necesidades institucionales, sino a las que se producen como problemas en la vida cotidiana del profesor con sus estudiantes. No obstante, ésta debe articularse a un proyecto educativo institucional con ciertos principios compartidos que apoyen las dinámicas individuales y que sirva de guía para la toma de decisiones.

Seguidamente se procede a definir un proyecto o plan de acción colectiva, con responsabilidades específicas, atender a las necesidades detectadas. En este proceso, los actores son dinámicos, propositivos y reconocen las fuentes de información de calidad, la experiencia de otros y el alto valor de la experiencia personal. Definidas las prioridades sentidas por los profesores de educación superior que conforman el grupo, emerge el plan de acción que consiste en definir aquello que será atendido y el cómo se buscarán los insumos (información y recursos) necesarios para aprender colectivamente a resolver el desafío. Muchas instituciones educativas ofrecen estos escenarios a los profesores de educación superior, pero pierden pertinencia por la manera en que se hace la planificación sin incorporarlos directamente en el diseño de los programas. Será necesario que el colectivo decida la magnitud de los proyectos (breves, largos, intensificados, por etapas o ciclos, etc.) para resolver sus necesidades relacionadas con su práctica docente.

Con base en lo anterior, se identifican y definen once competencias necesarias para desarrollar en los docentes: Comunicación, Autoaprendizaje, Diagnóstico, Planeación, Intervención, Ejecución, Orientación, Investigación, Gestión, Organización y Evaluación.

Podemos hablar de cuatro niveles de intervención en la planificación de cursos de formación; cada uno de los cuales atiende a diferentes niveles jerárquicos y a unas fases o estructura específicas.

Además, su diseño compete a diferentes agentes implicados en la formación (Instituciones Públicas, organizaciones, políticos, gestores/as de formación, técnicos/as de formación, formadores/as).

**a) Nivel estratégico: la política de formación**

Es el nivel de planificación más elevado y corresponde, normalmente, a las Administraciones Públicas y Consejos de Administración de las empresas. Consiste en una serie de directrices y pautas generales de acción que se diseñan en función de un programa ideológico o económico; los cuales se utilizan para establecer prioridades y las consiguientes asignaciones específicas de recursos.

**b) Nivel de gestión: planificación de programas de formación.**

Éste constituye el siguiente nivel de planificación en orden jerárquico. Determina los agentes que deberán desarrollar los cursos de formación, proporciona los recursos y establece los grandes plazos o etapas. Normalmente cuenta con órganos, servicios, equipos o personas, dentro o fuera de su estructura, a quienes encargará el desarrollo y gestión de aquellas políticas. Este nivel lo suelen desempeñar los gestores y/o técnicos de formación.

**c) Nivel técnico: diseño de formación**

En la planificación técnica se recogen todas aquellas especificaciones (objetivos, prioridades, plazos, recursos, etc.) que se proporcionan desde los dos niveles anteriores. Esta planificación suele estar en manos de empresas y personas especialistas, profesionales de la formación, que aportan sus capacidades al proceso. En realidad, es un nivel cercano al anterior. El/la agente que suele encargarse de diseñar la formación suele ser el/la coordinador/a de alguna entidad, el/la encargado/a o responsable de formación de una empresa, etc. Los/transformadores/as, como profesionales de la formación, también pueden ejercer estas labores y/o cooperar en el desarrollo de las mismas.

**d) Nivel formativo: formación directa**

Éste constituiría el último nivel en la planificación de los cursos de formación y correspondería directamente al/ a la formador/a y a los/as tutores/as o asesores/as. Éstos/as son los/as que diseñan y aplican las acciones formativas más específicas en cada contexto concreto y en las que, además, suelen intervenir directamente desarrollándolas. Es una planificación de tipo operativa que tiene por objeto expresar anticipadamente cuáles y cómo serán las actuaciones formativas a corto plazo, en ámbitos concretos y con unos/as destinatarios/as determinados/as. Aunque distingamos claramente estos cuatro niveles de planificación de la formación, las personas e instituciones responsables de cada uno de ellos deben actuar interactiva e interdependientemente. (Tejada, J. y Navío, A. 2004).

## **ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL DISEÑO DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN**

Como ya se ha visto, el diseño de los cursos de formación comprende cuatro niveles diferenciados de planificación. Éstos poseen algunas diferencias en cuanto a las fases y/o elementos que la componen. (Imbernón 1998)

A continuación, se describe brevemente dichos elementos y/o fases mínimas que debe tener toda planificación:

### **1. Análisis de Necesidades de Formación**

Este análisis es previo a la planificación y ayuda a determinar cuáles son los objetivos del plan de formación, dotando al mismo de significado. Lo que se pretende con este análisis de necesidades de formación es adaptar la misma a las nuevas exigencias del mercado (determinadas por los cambios que se operan en el entorno) y a las propias necesidades de las personas en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance.

### **2. Objetivos de Formación**

Determinar cuáles son los objetivos o metas que pretendemos cubrir o alcanzar con los programas y acciones de formación que se quieren llevar a cabo.

### **3. Programas de Formación o estructura básica de los planes de formación.**

Son las diferentes parcelas de aprendizaje, compuestas por diversas acciones de formación. Cada uno de los programas de formación contempla los siguientes puntos:

- Objetivo genérico del programa.
- Acciones de formación contenidas en el programa.
- Datos de gestión: nº de alumnos/as, nº de cursos, nº de horas de formación y presupuesto desglosado por acciones formativas.

#### **4. Acciones de Formación**

Podemos definir las como cada uno de los cursos que conforma el programa de formación y constan de los siguientes elementos:

- ✓ Título
- ✓ Objetivo a conseguir
- ✓ Contenido de la acción
- ✓ Tipo de metodología
- ✓ Programación modular
- ✓ Datos de gestión
- ✓ Puestos destinados o formación requerida

#### **5. Recursos para la formación**

Es necesario estimar o prever cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación.

#### **6. Presupuesto de Formación**

En cualquier planificación de una actividad hay que destacar el presupuesto con el cual se cuenta para llevarla a cabo. En el caso de los cursos de formación, es adecuado que éste esté desglosado por programas o acciones de formación.

**7. Calendario de Actuación** o temporalización adecuada una de las acciones de formación.

## **8. Ejecución del plan**

Hablaríamos en este punto de la puesta en marcha de los programas y acciones formativas y su correspondiente seguimiento.

## **9. Sistema de Evaluación de Formación**

Que se establecen para evaluarlos resultados del plan formativo y el propio proceso de formación.

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

Es de suma importancia los cursos en la formación del profesorado ya que estos permiten que los docentes desarrollen y adquieran competencias profesionales para promover el aprendizaje significativo; trabajar el proceso de "Enseñanza" con nuevas perspectivas, aprender a aprender, aprender a trabajar en forma colaborativa. Sobre esta misma prospectiva se implica el impulso que se ha de dar a la innovación mediante medidas para que se establezcan relaciones entre la enseñanza, la ciencia y la tecnología para que con ello se incentive la práctica en el trabajo.

El docente requiere desarrollar otras competencias profesionales para responder a las demandas sociales y que mediante los cursos de formación las fortalece es aquí donde radica su importancia

- Gestionar de manera eficiente el aprendizaje de los estudiantes, así como la organización y funcionamiento escolar, para integrar los componentes del sistema educativo a nivel macro y micro.
- Trabajar de manera colaborativa, asumiendo una actitud democrática, de responsabilidad y sentido de pertenencia a la comunidad escolar, ejerciendo la tolerancia, la convivencia y la colaboración entre diferentes.
- Usar las tecnologías de la comunicación en los procesos de formación profesional e incorporarlos a los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Construir e implementar, de manera colaborativa, proyectos de innovación e investigación educativa.
- Atender de manera adecuada la diversidad cultural y lingüística, estilos de aprendizaje y puntos de partida de los estudiantes.

- Actuar bajo principios éticos, sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores, afrontando los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Organizar su propia formación continua, involucrándose en procesos de desarrollo personal y autoformación profesional, en lo individual y en lo colectivo.
- Dominar los códigos en los que circula la información social necesaria para la participación ciudadana; uno de los cuales es el manejo de una segunda lengua. ( Hernández, Y. y Hernández, M. 2009).

La dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo ecuatoriano.

El cambio es urgente y se deben obtener resultados en el mediano plazo. De ser así, se logrará poner a la educación en la senda del progreso y esto se reflejará en la satisfacción de las necesidades de cada una de las comunidades del país. De continuar con la educación lineal, simplemente se estará condenando a todos los estudiantes a seguir, como siempre, unos pasos atrás del desarrollo.

**CAPITULO II:**

**METODOLOGÍA**

## **2.1. Contexto.**

El presente trabajo de investigación se realizó en el colegio Técnico “Galo Plaza Lasso” que fue creado mediante Decreto Ejecutivo N°978, el 25 de Septiembre de 1974; en el cantón San Fernando ubicado en el centro sur de la provincia del Azuay, en las calles José María Quito y Santiago de San Fernando.

Desde el año lectivo 2011- 2012, el colegio se acoge al Acuerdo Ministerial 24211 del Ministerio de Educación, del Bachillerato General Unificado: Bachillerato Técnico, FIP – Producción Agropecuaria.

Es una institución de tipo fiscal mixta, que ofrece bachillerato técnico agropecuario, producen yogur y mermeladas de distintas frutas propias del lugar; acoge a todos los jóvenes del cantón sin ningún tipo de discriminaciones, sus estudiantes provienen de un estatus económico y social medio y bajo en su mayoría; ofrece una educación de calidad, basada en la planificación, ejecución y aplicación de proyectos de tipo agropecuario, dentro y fuera de la institución. Sus docentes son profesionales dedicados enteramente a su accionar educativo, seres con una ética profesional basada en el respeto, confianza y ayuda mutua tanto entre docentes como con sus estudiantes.

La Institución Educativa Galo Plaza Lasso se encuentra inmersa en una comunidad urbana, donde prevalece la tradición agrícola de pequeños productores, gran parte de su población se dedica a elaboración de productos derivados de la leche.

La institución atiende la demanda educativa de la comunidad en los niveles de educación Básica Superior ((8º, 9º, 10º) y bachillerato. Para ello, cuenta con un equipo de 10 docentes, 2 administrativos y 1 empleado de servicio. Cuenta además con servicio de complemento nutricional para la mayor parte de los estudiantes y desarrolla los proyectos de medio ambiente, recreación y deportes, y servicio social del estudiantado.

Estos proyectos apoyan la propuesta pedagógica de la institución, la cual está enfocada hacia la formación integral de la persona humana, mediante la unificación en el currículo de las dimensiones humanística, científica y técnica, esta última se concreta especialmente en la

media técnica en Biotecnología Agraria y en el desarrollo de los planes de área de ciencias naturales y tecnología.

Actualmente atiende a más de 120 alumnos, hijos de pequeños agricultores, jornaleros, empleados públicos, pequeños comerciantes y en menor cantidad hijos de profesionales.

Características propias de la Institución son: la regularidad de las actividades, un ambiente educativo sereno y la formación ética de los jóvenes.

Considerando la experiencia adquirida en estos años en la aplicación del programa PROMEET II, el equipamiento que posee, la planta física, las instalaciones, el personal docente y la orientación de los estudiantes, el Colegio Galo Plaza Lasso está en condiciones de ofrecerlos bachilleratos siguientes:

1- Bachillerato Técnico en: explotaciones agropecuarias.

Especialización: explotaciones agropecuarias

2- Bachillerato Técnico en: industria de alimentos.

Especialización: transformados y elaborados lácteos

Especialización: transformados y elaborados cárnicos.

Especialización: conservería

Para el efecto anotamos algunos datos:

**TABLA Nº 1 TIPO DE INSTITUCIÓN**

<b>OPCIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<i>Fiscal</i>	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

**TABLA Nº 2 TIPO DE BACHILLERATO**

<b>OPCIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<i>Bachillerato Técnico</i>	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

**TABLA Nº3 BACHILLERATOS TÉCNICOS AGROPECUARIOS.**

<b>OPCIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<i>Producción Agropecuaria</i>	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Se aprecia en la tabla Nº1 que la institución educativa es de tipo fiscal, debido a que recibe recursos del Estado, así también se puede observar en la tabla Nº 2 y 3 que la entidad ofrece un bachillerato Técnico Agropecuario , ya que está orientado a satisfacer las demandas productivas, fomentar el autoempleo y contribuir al desarrollo nacional, con mayor grado de profesionalización y competencia contribuyendo al desarrollo económico y social, a la mejora de las condiciones de vida de los habitantes de su entorno inmediato y al fortalecimiento de los sistemas locales de producción, a través de la promoción de una cultura del trabajo y el emprendimiento productivo sustentada en el conocimiento, la tecnología y la agregación de valor

## **2.2. Participantes.**

La investigación se realizó a los diez docentes de la institución que corresponde al 100%, quienes trabajan en el bachillerato, por lo tanto el cuestionario fue aplicado a la totalidad de la población, descartando de esta manera la aplicación del muestreo aleatorio simple. Es importante resaltar que los compañeros maestros de la institución investigada colaboraron en las encuestas aplicadas de una manera desinteresada y con toda la voluntad, esto gracias al

apoyo de su administrador educativo, el licenciado Mecías Romero, quien con su buena voluntad brindó todas las facilidades para llevar acabo el presente trabajo.

El investigador, trató de ajustarse a todos los requerimientos y exigencias de los investigados (en lo referente al horario de la aplicación de las encuestas) por lo que no se presentó ningún inconveniente así como también estuvo presto a satisfacer las inquietudes de los maestros en lo que respecta a los ítems de la investigación; previa lectura y análisis de la misma.

Se destaca a continuación algunos datos que confirman lo mencionado:

**TABLA Nº 4 GÉNERO**

<b>GÉNERO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<i>Masculino</i>	9	90
<i>Femenino</i>	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

*Autora: Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*

Como se puede constatar el 90% de los investigados son de género masculino y tan sólo el 10 % corresponde al género femenino, lo que indica que la institución educativa cuenta con más profesionales varones que se desenvuelven en la clase de bachillerato que oferta la entidad educativa, situación que personalmente me parece interesante, puesto que en nuestro país y particularmente en nuestra provincia (Azuay) el magisterio está integrado la mayor parte por docentes de género femenino, y en esta institución se deja ver claramente que prevalece el género contrario.

**TABLA Nº 5 ESTADO CIVIL**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<i>Soltero</i>	2	20
<i>Casado</i>	8	80
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

*Autora: Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*

Como se puede observar el 80% de la población investigada son casados y el 2% soltero, pero todos encaminados a lograr un mismo fin, una misma meta, con miras a una mejor calidad educativa en bien de la institución. Estas estadísticas nos hace deducir que los docentes solteros disponen de más tiempo para dedicarse a su tarea educativa en lo referente a planificaciones, formación y capacitación profesional, mientras que los casados tendrían que organizar su tiempo para cumplir con sus obligaciones académicas y familiares, así también dispondrían de mayor experiencia justamente por ser padres y madres de familia,.

**TABLA Nº 6 EDAD**

	<i>f</i>	%
<i>20 a 30 años</i>	1	10
<i>31 a 40 años</i>	1	10
<i>41 a 50 años</i>	4	40
<i>51 a 60 años</i>	2	20
<i>No contesta</i>	2	20
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Con lo que respecta a la edad de los investigados se puede evidenciar que la entidad educativa cuenta con un cuerpo docente relativamente joven, ya que la mayoría de ellos oscila entre los 41 y 50 años de edad, lo cual indica que poseen experiencia en el campo educativo y nos lleva a inferir que su tarea lo realiza basada en los principios, metas y objetivos de una educación de calidad.

**TABLA Nº 7 CARGO QUE DESEMPEÑA**

	<i>f</i>	%
<i>Docente</i>	8	80
<i>Técnico Docente</i>	2	20
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso. **Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En lo que se refiere al cargo que desempeña; el 80% de los investigados cumplen el rol de docente, orientados a contribuir al crecimiento de sus estudiantes, contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas; y una mínima parte, el 20%, se desempeñan como técnico docente.

**TABLA Nº 8 TIPO DE RELACIÓN LABORAL**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Contratación indefinida</i>	2	20
<i>Nombramiento</i>	6	60
<i>Contratación ocasional</i>	2	20
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

El 60% de los docentes trabajan mediante nombramiento otorgado por el Ministerio de Educación, y el resto con contrato indefinido y ocasional según indica el artículo 2 de la Resolución del Ministerio de Relaciones Laborales 2005. Estos datos nos dan una clara visión de que el 40% de los docentes no están de forma definitiva en la institución lo cual ocasiona una inestabilidad tanto para el docente como para los educandos y para la institución misma, ya que éstos pueden ser sujetos a cambio o traslado a otra institución educativa en cualquier momento del año lectivo, generando un malestar de todos los actores del hecho educativo.

**TABLA Nº 9 TIEMPO DE DEDICACIÓN**

<b>TIEMPO DE DEDICACIÓN</b>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Tiempo Completo</i>	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Es importante indicar que la totalidad de los docentes desarrollan su actividad pedagógica a tiempo completo, es decir cumpliendo con las 8 horas laborables diarias que exige el nuevo reglamento de educación, lo que permite al docente ejecutar todas las actividades

programadas según la planificación individual y de la institución educativa en general, otorgando una mejor atención al educando, lo que conlleva a una mejor calidad educativa.

**TABLA Nº 10 RELACIÓN DE LAS MATERIAS QUE IMPARTE CON SU FORMACIÓN PROFESIONAL**

	<i>f</i>	%
<i>Si</i>	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En esta tabla se puede observar que las materias que imparten los docentes de la institución educativa investigada, están relacionadas con su formación profesional en un 100 %, lo que revela que su desenvolvimiento como guía u orientador educativo es óptimo.

**TABLA Nº 11 AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE ASIGNATURA**

	<i>f</i>	%
<i>1º año</i>	10	100
<i>2º año</i>	10	100
<i>3º año</i>	7	70

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En lo que respecta a los años en los cuales imparte la materia podemos daros cuenta que la totalidad de los docentes investigados dan su materia en primero y segundo años de bachillerato, mientras que siete de ellos también lo hacen en tercero.

**TABLA Nº 12 AÑOS DE SERVICIO DOCENTE**

	<i>f</i>	%
<i>0 - 5 años</i>	1	10
<i>6 – 10 años</i>	1	10
<i>11 – 15 años</i>	1	10
<i>16 – 20 años</i>	2	20
<i>21 – 25 años</i>	2	20
<i>26 – 30 años</i>	1	10
<i>No contesta</i>	2	20
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

*Autora: Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*

En cuanto a los años de servicio docente, los datos receptados indican que la mayor parte del profesorado tiene una experiencia laboral promedio entre 16 y 25 años, lo que permite deducir que la institución educativa cuenta con personal preparado y con amplia experiencia en la labor educativa.

### **2.3. Diseño y métodos de investigación.**

#### **2.3.1. Diseño de la investigación.**

La presente investigación es de tipo investigación - acción, sus características generan 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 de estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

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

### **2.3.2. Métodos de investigación.**

Se aplicaron los siguientes métodos:

**Analítico.-** El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

En nuestro trabajo de investigación se realizó el análisis, la observación y examen de un hecho en particular referente a las necesidades de formación de los docentes del colegio Galo Plaza Lasso, lo cual nos permitió conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.

Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

**Sintético.-** El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una exposición metódica y breve, en resumen. Para la presente investigación se aplicaron cuestionarios a partir de los cuales se obtuvo información relevante con respecto a diferentes interrogantes, las mismas que después de ser analizadas se sintetizaron para detectar la problemática y/o carencia que adolecía la entidad objeto de estudio.

**Inductivo.-** Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación

Para detectar las necesidades formativas de los docentes del colegio Galo Plaza Lasso se puso en práctica este método, puesto que se caracteriza por varias cosas y entre ellas está el hecho

de que al razonar lo que hace quien lo utiliza es ir de lo particular a lo general o bien de una parte concreta al todo del que forma parte.

**Deductivo.**-El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez.

Después de analizar cada una de las encuestas aplicadas podemos deducir que a los docentes del colegio Galo Plaza Lasso les urge aplicar y ejecutar cursos de formación profesional.

**Hermenéutico.**- El ser humano por naturaleza es hermeneuta, porque se dedica a interpretar y develar el sentido de los mensajes y las situaciones que se presentan a lo largo de su vida, haciendo que su comprensión sea posible evitando con sus explicaciones los malos entendidos, favoreciendo adecuadamente su función normativa.

Después del análisis de las necesidades de formación de los docentes de la entidad educativa, objeto de nuestro estudio, se puede interpretar que en forma general existe una carencia en lo que se refiere a capacitación, formación y desarrollo profesional, con lo cual se pretende explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece

**Estadístico.**- Este fue utilizado en la interpretación y análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los docentes mediante las tablas que reflejan las frecuencias y porcentajes de cada uno de los ítems de dicho instrumento.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación.**

### **2.4.1. Técnicas de Investigación.**

La presente investigación utilizó varias técnicas como:

- ✓ Observación directa, ya que el sujeto investigador se puso en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trataba de investigar.
- ✓ Cuestionario, mediante esta técnica se pudo obtener datos de cada una de las personas investigadas, cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, se utilizó un listado de preguntas escritas que se entregaron a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito.

Mediante esta técnica se pudo recolectar, procesar y analizar la información sobre el objeto de estudio, a partir de un número representativo de individuos de una población, para proyectar sus resultados en forma total.

- ✓ La lectura, se convierte en un instrumento necesario para esta investigación ya que nos ha permitido obtener información relacionada con el tema. De ahí que el interés intelectual nos obliga a mantener un tipo de atención especial sobre lo que se está leyendo, ya que se analiza objetivamente el material, con el propósito de seleccionar lo que realmente es de utilidad.

#### **2.4.2. Instrumentos de Investigación.**

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en la presente investigación se utilizó el cuestionario, instrumento compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos planteados; es un plan formal para recabar información de cada unidad de análisis objeto de estudio y que constituye el centro del problema de investigación.

Mediante la aplicación del cuestionario fue posible estandarizar y uniformar el recabado de la información; hay que recalcar que éste fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

#### **2.5. Recursos.**

##### **2.5.1. Talento Humano.**

El presente trabajo de investigación fue posible gracias a la coordinación y tutoría de los maestros de la asignatura “Proyectos de Investigación” de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) y la participación y colaboración del personal docente y administrativo del Colegio Técnico Galo Plaza Lasso y quien lo redacta, su investigadora Lic. Tania Chamba Tapia, maestrante de la UTPL.

##### **2.5.2. Materiales.**

Los materiales utilizados para llevar a cabo la investigación denominada:

“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lazo” fueron:

- Guía Didáctica de Proyectos de Investigación I y II de la UTPL
- Cuestionarios.
- Fotocopias.
- Computadora.
- Cámara fotográfica.
- Material de oficina.
- Dispositivos.
- Impresora.

### **2.5.3. Económicos.**

Materiales fungibles	6,00
Material bibliográfico:	8,00
Gastos de transporte	10,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 24,00</b>

*Elaborado por: Tania Chamba Tapia.*

### **2.6. Procedimiento.**

Para ejecución del presente trabajo de investigación se siguió un proceso sistematizado de acciones coordinadas por los docentes de la UTPL; después de recibir las respectivas indicaciones por parte del tutor de la asignatura “Proyectos de Investigación”, se prosiguió a revisar y seleccionar fuentes de información relacionadas con el tema de investigación, para estructurar el Marco Teórico. Luego se procedió a identificar una institución educativa en la que se ofrezca el bachillerato técnico y presentar al rector de la misma una petición en la que se solicitaba que permitiera a la investigadora, aplicar cuestionarios a los docentes que imparten asignaturas en el nivel de bachillerato en la institución educativa bajo su dirección.

Luego de tener la autorización por parte del directivo institucional se procedió a enviar los datos necesarios de dicha institución, al equipo de planificación de la UTPL (necesidadesformativas2012@gmail.com). Después de recibir vía email la confirmación de éste, se procedió a aplicar los cuestionarios a los docentes de la institución educativa, previa planificación con los maestros y directivo de la misma. A continuación se realizó la organización

y tabulación de la información para proceder a llenar la matriz de resultados la que fue enviada al correo arriba mencionado.

Para finalizar se estructuró las tablas estadísticas, construidas en base a los resultados obtenidos y se procedió a estructurar el presente informe escrito, el mismo que está basado en un profundo y minucioso trabajo de investigación en fuentes de consulta tales como: textos, revistas educativas, publicaciones periódicas, documentos científicos, resultados de investigaciones, páginas web, etc.

### **CAPÍTULO III:**

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

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

El diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo.

Nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

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

Después de aplicar los instrumentos de investigación en el Colegio Fiscal Técnico Galo Plaza Lasso se ha logrado identificar las principales necesidades del profesorado en materia de preparación para la docencia en aspectos tales como:

### **3.1. Necesidades Formativas.**

**TABLA Nº 13 Formación Docente**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Bachillerato</i>	1	10
<i>Nivel técnico o tecnológico superior</i>	2	20
<i>Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)</i>	4	40
<i>Especialista (4º nivel)</i>	2	20
<i>Otros</i>	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Los resultados obtenidos en esta investigación nos indican que: el nivel académico más alto que posee el personal docente de la institución educativa investigada es de tercer nivel, notándose también que no existen maestrías por lo que se ve la necesidad de apuntalar e impulsar una estrategia colaborativa en la formación de los docentes.

El Plan Decenal de Educación, otorga importancia a la formación docente, y entre sus objetivos estratégicos referentes al talento humano señala: “Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida” (Ministerio de Educación, 2006). Este mismo documento plantea como Política 7: “La revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de Vida”.

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional, lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente. (Ministerio de Educación, 2006)

**TABLA Nº 14 TITULACIÓN EN PREGRADO**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Licenciado en educación (diferentes menciones / especialidades)</i>	<i>5</i>	<i>50</i>
<i>No contesta</i>	<i>5</i>	<i>50</i>
<b><i>TOTAL</i></b>	<b><i>10</i></b>	<b><i>100</i></b>

***Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.***

***Autora: Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina***

En lo que respecta a la titulación de pregrado si está relacionado con el ámbito educativo, se puede constatar que el 50% de los encuestados manifiestan que su titulación sí tiene relación con el campo educativo, como licenciado en educación en diferentes menciones y/o especialidades; mientras que el otro 50% no da contestación a éste ítem tal vez por no comprender o interpretar correctamente la pregunta o simplemente porque no quisieron hacerla. Es importante mencionar que la política educativa ecuatoriana referente al personal docente propone:

- Para el desempeño de las funciones de docente en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, deberán acreditar un título profesional otorgado por, Institutos Normales Superiores y Universidades.
- El personal docente y/o facilitadores, deberán poseer estudios de cuarto nivel de educación para ejercer funciones administrativas y docentes en las universidades o escuelas politécnicas.
- El personal docente en los niveles de educación inicial. Básico y bachillerato, deberán realizar los cursos de perfeccionamiento para los respectivos ascensos y de educación continua, los mismos que serán remunerados por el Estado, este incentivo permitirá que el maestro se interese en innovar y mejore su rol profesional de la educación.

La capacitación entendida como la suma de eventos ha tenido poco o ningún impacto en las prácticas escolares y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. No hay cambios significativos en las escuelas si las acciones de formación en servicio no se acompañan de apoyo técnico, asesoría en terreno, procesos de reflexión, monitoreo, evaluación y

retroalimentación. Se fortalece, entonces, la necesidad de procesos permanentes de desarrollo profesional, incorporados a la planificación y organización escolar con apoyo externo a una práctica institucionalizada que recupera y sistematiza los saberes de los propios docentes, estimula el trabajo entre pares y potencia a los mejores maestros como líderes profesionales en sus comunidades educativas.

**TABLA Nº 15 OTRAS PROFESIONES**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<i>Ingeniero</i>	1	10
<i>Veterinario</i>	2	20
<i>No contesta</i>	7	70
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En lo que respecta a la profesión o titulación que tienen los docentes se puede evidenciar que la mayoría de ellos no dan contestación a esta pregunta, aspecto que es preocupante para dar cumplimiento a los objetivos del presente estudio. Se debe mencionar también que la institución educativa objeto de investigación, al ser una entidad que ofrece bachillerato agropecuario, cuenta con un docente en ingeniería y dos veterinarios, aspecto que se considera muy importante y relevante para una mejor preparación académica de los educandos.

**TABLA Nº 16 PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER LA TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<i>Si</i>	7	70
<i>No contesta</i>	3	30
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En esta tabla se puede constatar que al 70% de los docentes les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación en cuarto nivel, para mejorar no solamente su título profesional, sino también su rol como maestro formador de juventudes.

Vale la pena mencionar la creación y puesta en funcionamiento de la Universidad Nacional de Educación (Unae) que permitirá priorizar la calidad como componente básico en la formación de docentes ecuatorianos, a ella pueden acceder bachilleres, quienes deberán rendir el Examen Nacional de Educación Superior, mientras que habrá apertura para que los profesores consigan un título de cuarto nivel, como maestrías.

De esta manera el Ministerio de Educación busca mejorar la formación de maestros en beneficio del sistema educativo.

**TABLA Nº 17 EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Maestría</i>	<i>7</i>	<i>70</i>
<i>No contesta</i>	<i>3</i>	<i>30</i>
<b><i>TOTAL</i></b>	<b><i>10</i></b>	<b><i>100</i></b>

***Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.***

***Autora: Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina***

Se puede evidenciar que al 70% de los maestros les gustaría seguir formándose para obtener un título en maestría en el ámbito educativo; Índices que son considerables y que nos indican que los docentes quieren seguir preparándose pero que por razones de tiempo y el factor económico no les es accesible.

Con respecto a las necesidades formativas de los docentes de la institución, después de la aplicación del cuestionario y una breve conversación con algunos de los maestros, puedo indicar que estas necesidades demandan más formación en la función del maestro como tutor en educación secundaria. Una adquisición de estrategias, técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo. Y sobre todo una mayor preparación, formación y desarrollo profesional.

### **3.2. Los Cursos de Formación.**

**TABLA Nº 18 NÚMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO LOS 2 ÚLTIMOS AÑOS**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>1 curso</i>	6	60
<i>2 cursos</i>	2	20
<i>3 cursos</i>	1	10
<i>6 cursos</i>	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

**Autora:** *Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*

Con respecto a los cursos y capacitaciones, se puede considerar este aspecto como una debilidad, puesto que el 60% de los encuestados señalan que en los dos últimos años han asistido a un curso y tan sólo el 10% a tres. En el artículo que se transcribe, se ratifica como un derecho: Art. 10.- de los Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos: **a.** Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

El desarrollo profesional promueve la formación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe).

Según el artículo 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

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.

**TABLA Nº 19 TOTALIZACIÓN EN HORAS**

	<i>f</i>	%
<i>26 – 50 horas</i>	8	80
<i>76 – 100 horas</i>	1	10
<i>Más de 100 horas</i>	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Los cursos fueron desarrollados en un total de horas de 26 a 50 como promedio, éstos fueron recibidos en un tiempo no mayor a un año, pues existen limitantes como tiempo libre de los docentes, acceso difícil a los cursos ofertados por el Ministerio, entre otras limitantes.

El maestro debe ser un facilitador de la construcción de conocimiento para promover la autonomía y la habilidad para desempeñarse en un contexto. Por eso, la formación de maestros tiene que apuntar a su creatividad, a su flexibilidad, a su capacidad de elegir y de seleccionar lo que es pertinente. Esto exige un maestro mucho más estructurado en relación con el conocimiento del área que maneja, más culto, universal, profundo y riguroso, que debe actualizarse permanentemente, investigar y documentarse lo más exhaustivamente posible. Por eso se necesita un nivel profesional muy alto y hay que avanzar en la formación de posgrado y como investigador.

**TABLA Nº 20 TIEMPO QUE REALIZÓ SU ÚLTIMO CURSO**

	<i>f</i>	%
<i>0 – 5 meses</i>	2	20
<i>6 – 10 meses</i>	7	70
<i>No contesta</i>	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En esta tabla se puede ver que el 70% de los docentes realizaron su último curso en un lapso de 6 a 10 meses, lo que indica que urge planificar y/o elaborar una programación continua de formación docente.

Desde el año 2008, el SíProfe organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

En el año 2010, 108 000 docentes tomaron al menos un curso. Muchos cursaron dos y más. La política del Ministerio de Educación es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes.

La importancia de la capacitación y la actualización en las instituciones educativas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos. Para que el programa de capacitación y actualización tengan un efecto favorable, los maestros no deben sentirse obligados a tomarlo o sentir que lo hacen por compromiso, deben tener deseos de superarse, porque si no es así, no tiene caso que tome los cursos de capacitación que requiera. Una de las ventajas de los cursos de capacitación y actualización es que el maestro podrá transmitir e intercambiar ideas y retroalimentarse de conocimiento.

**TABLA Nº 21 NOMBRE DEL CURSO**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Diseño y planificación curricular</i>	<i>1</i>	<i>10</i>
<i>Prevención de los delitos y acoso sexual</i>	<i>8</i>	<i>80</i>
<i>No contesta</i>	<i>1</i>	<i>10</i>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En lo referente a los cursos que participaron el 80% de los profesores fue: “Prevención de los delitos y acoso Sexual” cuyo propósito es proporcionar herramientas y estrategias que pueden

ser implementadas en situaciones de violencia y/o abuso sexual que puedan presentarse en las instituciones educativas, así como orientar el tratamiento de este tema en el aula; los docentes podrán actuar de manera más efectiva y coordinada en situaciones de abuso y acoso sexual a niños, niñas y adolescentes; y tan sólo el 10% asistió al curso “Diseño y Planificación curricular” el cual estaba relacionado con la práctica educativa diaria de los docentes.

Es importante recalcar que el objetivo manifiesto del Ministerio de Educación en relación al primer curso, es combatir el sexismo y la discriminación de género en la sociedad ecuatoriana y promover, a través del sistema educativo, la equidad entre mujeres y hombres.

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.

**TABLA Nº 22 AUSPICIO DEL CURSO**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>El Gobierno</i>	<i>9</i>	<i>90</i>
<i>Por cuenta Propia</i>	<i>1</i>	<i>10</i>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

**Autora:** *Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*

El 90% de los cursos recibidos por los docentes es auspiciado por el gobierno y el 10% por cuenta propia.

Estos porcentajes permiten evidencian que se está ejecutando el plan de reforma educativa, mediante la propuesta del Plan Decenal, implantado por el gobierno de turno, en el cual manifiesta en la política número 7, la revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, enfatizando la implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, internet, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.

El Desarrollo Profesional Continuo es el proceso por el cual los profesores (como otros profesionales) mejoran sus competencias y conocimientos, manteniéndose actualizados. En el grupo de maestros investigados lamentablemente no se observa esta preparación, esta actualización, esta capacitación, ya que como ellos supieron manifestar no hay apertura por parte de los directivos para poder asistir a las distintas capacitaciones que ofrece el Ministerio de Educación y otras organizaciones gubernamentales.

**TABLA Nº 23 HA IMPARTIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS**

	<i>f</i>	%
<i>Si</i>	1	10
<i>No</i>	7	70
<i>No contesta</i>	2	20
<b><i>Total</i></b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Con relación a la pregunta si ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años, se observa que el 70% manifiesta que no lo ha hecho, el 20% no contestan y el 10% dice que si lo ha realizado, sin embargo no contesta la temática del curso que impartió. Este aspecto va de la mano con el análisis de las tablas anteriores, ya que, si considero que no hay la disponibilidad para asistir a un curso de perfeccionamiento para mejorar mi calidad de labor educativa, mucho menos voy a tener las facilidades de dictar un curso a otros colegas.

**TABLA Nº 24 IMPORTANCIA DE SEGUIR CAPACITÁNDOSE EN TEMAS EDUCATIVOS**

	<i>f</i>	%
<i>Si</i>	10	100
<b><i>TOTAL</i></b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Con respecto a la importancia de seguir capacitándose, el 100% de los docentes manifiestan que sí es importante, puesto que éste es uno de los medios principales para el mejoramiento de la propuesta educativa.

Un aspecto fundamental es lograr mejorar los conocimientos y destrezas de los maestros. Es así como, en el marco de la crisis que atraviesa la educación en general "la capacitación docente se exige como tabla de salvación.

El artículo 311, 312 y 313 de la ley de educación hacen referencia a los procesos, programas, cursos y tipos de formación permanente para los profesionales de la educación, lo cual nos indica que por parte del gobierno de turno hay la voluntad para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

**TABLA Nº 25 CÓMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

	<i>f</i>	%
<i>Presencial</i>	4	40
<i>Semipresencial</i>	4	40
<i>A distancia</i>	3	30
<i>Virtual / por internet</i>	1	10

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

**Autora:** *Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina.*

En lo referente a esta interrogante, el 40% manifiesta que le gustaría recibir las capacitaciones de manera presencial, y semipresencial ya sea por razones de limitaciones de tiempo, familiar y/o personales. La educación y el proceso de enseñanza aprendizaje no pueden sostenerse en un modelo tradicionalista y bancario, cada vez más se ve obligada a cambiar sus esquemas educativos; mediante la modalidad semipresencial el docente -alumno- no asiste diariamente al taller, solamente una o dos veces por semana dependiendo del número de horas.

Esta característica fundamental en el curso o taller, es para compartir, preguntar, poner en común, etc. las inquietudes o trabajos realizados durante la semana anterior.

No es un sistema totalmente a distancia, ni totalmente presencial, es una combinación de ambos y la misma realidad educativa de nuestras regiones la suscitado y privilegia.

**TABLA Nº 26 EN QUÉ HORARIO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

	<i>f</i>	%
<i>De lunes a viernes</i>	3	30
<i>Fines de semana</i>	6	60
<i>No contesta</i>	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En cuanto al horario para recibir la capacitación la mayor parte de los docentes (60%) revelan que les gustaría los fines de semana, mientras que el 30%, indican que prefieren de lunes a viernes, por razones de: limitaciones de tiempo, familiar y personales.

Vale la pena resaltar que la capacitación que ofrece en la actualidad el Ministerio de Educación está sujeto justamente en estas dos opciones: entre semana y fines de semana, ajustándose a la disponibilidad de tiempo de los docentes, y variando únicamente el horario. Los docentes muestran disponibilidad para invertir tiempo, dedicación y esfuerzo, a fin de romper con las prácticas tradicionales en la educación.

**TABLA Nº 27 EN QUÉ TEMÁTICAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE**

	<i>f</i>	%
<i>Pedagogía educativa</i>	6	60
<i>Teorías de aprendizaje</i>	2	20
<i>Gerencia / Gestión Educativa</i>	4	40
<i>Psicopedagogía</i>	3	30
<i>Métodos y recursos didácticos</i>	2	20
<i>Diseño y planificación Curricular</i>	4	40
<i>Políticas educativas para la administración</i>	1	10
<i>Temas relacionados con las materias a su cargo</i>	3	30
<i>Formación en temas de mi especialidad</i>	4	40
<i>Nuevas tecnologías aplicadas a la educación</i>	2	20
<i>Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos</i>	3	30

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Entre los temas que el profesorado considera valiosos para su desarrollo personal y profesional se destacan: Pedagogía Educativa, Gerencia / Gestión Educativa, Diseño y Planificación Curricular y Formación de temas en la especialidad. Sabiendo que el desarrollo profesional implica el desarrollo del docente como persona en el ejercicio de la profesión, las estrategias de formación docente deben atender a la formación integral del profesorado, es decir, no sólo propiciar la construcción de conocimientos y habilidades para la docencia sino también de la motivación profesional y de los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, pero sobre todo debe propiciar el desarrollo de la autovaloración del profesorado acerca de su desempeño.

**TABLA Nº 28 OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN PARA NO CAPACITARSE**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Falta de tiempo</i>	6	60
<i>Altos costos de los cursos o capacitaciones</i>	2	20
<i>Falta de información</i>	3	30
<i>Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora</i>	5	50
<i>Falta de temas acordes con su preferencia</i>	6	60

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En lo que concierne a los obstáculos que se presentan para no capacitarse los docentes, están entre los más relevantes: la falta de tiempo, falta de temas acordes con su preferencia y por falta de apoyo de las autoridades de la institución.

Es menester manifestar que la formación del profesor se encuentra con determinados obstáculos o problemas que dificultan su normal desarrollo. Estos problemas los podemos agrupar en dos grandes bloques: institucionales y propios del mismo profesorado.

Entre los obstáculos **institucionales** podemos citar los siguientes

- La entidad educativa se está mercantilizando, por lo que todos los cambios van dirigidos a aspectos de tipo administrativo o técnico, con escasa incidencia en el desarrollo profesional del docente (Benedito, Ferrer y Ferreres, 1995).
- La escasa implicación institucional en la formación pedagógica de sus profesionales, al no considerar esta formación como parte de sus prioridades.
- La excesiva carga lectiva que tiene el profesorado, sobre todo el profesor que inicia su carrera docente, y la falta de flexibilidad organizativa, lo cual hace que apenas tengan tiempo para la formación.

Con respecto a los obstáculos motivados por **los propios profesores** podemos mencionar los siguientes:

- El individualismo y el aislamiento, como característica de ejercicio profesional del docente, dificulta la investigación compartida y las actividades de mejora personal e institucional, que necesitan cooperación y coordinación.
- La resistencia al cambio debido, entre otras cuestiones, a: a) la fuerte uniformización de los métodos didácticos; b) la inexistencia de una formación inicial bien fundamentada en la importancia de la innovación educativa; c) una enseñanza más centrada en planteamientos teóricos que en procesos de intervención. Ello lleva a que cualquier intento de mejora se enfoque desde una perspectiva de mayor especialización en el campo disciplinar.
- La lealtad de los docentes a su profesión y no al ámbito donde la ejercen, lo que Benedito, Ferrer y Ferreres (1995), denominan "el problema de la discrecionalidad", olvidándose en ocasiones de sus clientes (los alumnos) y de la organización.
- La inexistente motivación del profesorado para su mejora docente.

Todos los obstáculos y problemas expuestos, que repercuten en el desarrollo normal de la formación del profesorado, se podrían compendiar en la falta de motivación del docente para su mejora profesional, falta de incentivos tanto intrínsecos como extrínsecos.

**TABLA Nº 29 MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS / CAPACITACIONES**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Aparición de nuevas tecnologías</i>	5	50
<i>Necesidades de capacitación continua y permanente</i>	8	80
<i>Actualización de leyes y reglamentos</i>	4	40
<i>Requerimientos personales</i>	5	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina.

En cuanto a los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones, la mayor parte de los docentes encuestados (80%) señalan que es por las necesidades de capacitación continua y permanente; puesto que el capital humano o talento humano como se le desee llamar, necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos.

"La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores." (Siliceo; 1996)

**TABLA Nº 30 MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS / CAPACITACIONES**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Relación del curso con mi actividad docente</i>	7	70
<i>Favorecen mi ascenso profesional</i>	2	20
<i>La facilidad de horarios</i>	1	10
<i>Me gusta capacitarme</i>	8	80

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Con relación a los motivos por los que los maestros asisten a los cursos/capacitaciones, indican que es porque les gusta capacitarse y porque el curso tiene relación con la actividad docente que desarrolla, aspecto que nos indica que los maestros desean estar actualizados en lo que respecta al campo educativo e ir de la mano con los cambios y avances tecnológicos y con todas las reformas que exigen las nuevas políticas gubernamentales.

**TABLA Nº 31 ASPECTO QUE CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO/CAPACITACIÓN**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Aspectos técnicos / prácticos</i>	<i>1</i>	<i>10</i>
<i>Ambos</i>	<i>9</i>	<i>90</i>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

*Autora: Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*

En el mismo ámbito vale la pena mencionar lo que el profesorado manifiesta en lo que concierne a los aspectos de mayor importancia que se deben considerar en el desarrollo de un curso/capacitación, son los teóricos y los técnicos/prácticos.

Puesto que los docentes, debemos realizar nuestras funciones, aplicando principios técnicos y científicos, sin embargo, muchas de las veces actuamos de acuerdo con nuestra experiencia y criterio personal, atendiendo presiones del ambiente que nos rodea o bien, basándonos en el sentido común, esto implica la diferencia entre la teoría y la práctica y que en la mayoría de los casos, ocasiona problemas que a la postre se resuelven conjugando aspectos teóricos y prácticos.

**TABLA Nº 32 LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Si</i>	<i>1</i>	<i>10</i>
<i>No</i>	<i>9</i>	<i>90</i>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

*Autora: Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*

Con relación a aspectos con la institución educativa como se destaca en la tabla, los docentes exteriorizan que la entidad en la cual laboran no ha propiciado cursos, ni están ofreciendo seminarios de capacitación sus autoridades en los dos últimos años; lo cual se puede considerar como una debilidad o falencia que posee la institución educativa, ya que, para ofrecer una calidad educativa y proveer de oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes para construir una sociedad que aspiramos para nuestro país, es necesario brindar las oportunidades a los docentes para que se capaciten y actualicen en materia educativa y que se mantengan al día con las nuevas reformas curriculares que está implementando el Ministerio de Educación.

«El docente de hoy» se da cuenta de lo que carece y trata por todos los medios de actualizarse, no solo nos quedamos en lo que nos da el Ministerio de Educación en forma masiva, sino hace un esfuerzo económico por actualizarse en forma privada.

**TABLA Nº 33 ESTÁN OFRECIENDO SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN LAS AUTORIDADES DE SU INSTITUCIÓN**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Si</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>No</i>	<i>10</i>	<i>100</i>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

**Autora:** *Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*

Se puede evidenciar claramente que los directivos de la institución educativa investigada, nunca fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, contraponiéndose a lo dispuesto en su rol de gestores, que en los estándares de calidad indica que se debe contar con un plan y su ejecución de capacitación, asesoría y acompañamiento en aula a los docentes.

Davini (1997) indica que el maestro debe buscar su continuo crecimiento profesional. Para un buen desempeño en su quehacer educativo el maestro tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y

pedagógicos. A mayor educación del maestro mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos.

**TABLA Nº 34 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN PERMANENTE**

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>A veces</i>	3	30
<i>Rara vez</i>	5	50
<i>Nunca</i>	1	10
<i>No contesta</i>	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

Se puede constatar en la tabla, según los datos recolectados, que los directivos rara vez fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, considerándose este aspecto como una debilidad de la entidad, ya que no existe el apoyo de quienes dirigen a la misma, generando un atraso, en lo que concierne al ámbito pedagógico en comparación con las otras instituciones de la localidad. A su vez en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el art. 11 literal k. textualmente dispone: Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

### **3.3. Análisis de la formación.**

#### **3.3.1. La persona en el contexto formativo.**

**TBALA Nº 35 PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

	1f	%	2f	%	3f	%	4f	%	5f	%	No contest a %		TOTAL f	TOTAL %
<i>Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato</i>	0	0	0	0	6	60	1	10	3	30	0	0	10	100
<i>Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)</i>	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40	0	0	10	100
<i>Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)</i>	0	0	0	0	2	20	7	70	1	10	0	0	10	100
<i>Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula</i>	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	0	0	10	100
<i>Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal</i>	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	10	100
<i>Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente</i>	0	0	0	0	1	10	7	70	2	20	0	0	10	100
<i>Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos</i>	0	0	0	0	3	30	5	50	2	20	0	0	10	100
<i>Conoce aspectos relacionados con la</i>	0	0	0	0	3	30	5	50	1	10	1	10	10	100

<i>psicología del estudiante</i>														
<i>Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)</i>	0	0	0	0	5	50	4	40	0	0	1	10	10	100
<i>Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)</i>	0	0	0	0	1	10	8	80	1	10	0	0	10	100
<i>Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes</i>	0	0	1	10	1	10	4	40	4	40	0	0	10	100
<i>Percibe con facilidad problemas de los estudiantes</i>	0	0	0	0	3	30	5	50	2	20	0	0	10	100
<i>La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país</i>	0	0	1	10	0	0	8	80	1	10	0	0	10	100
<i>Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos</i>	0	0	0	0	6	60	3	30	1	10	0	0	10	100
<i>Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los</i>	0	0	0	0	1	10	5	50	3	30	1	10	10	100

<i>estudiantes comprendan la asignatura impartida</i>															
<i>Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución</i>	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	0	0	10	100	
<i>La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes</i>	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	0	0	10	100	
<i>Diseña planes de mejora de la propia práctica docente</i>	0	0	0	0	0	0	9	90	1	10	0	0	10	100	
<i>Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres</i>	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	0	0	10	100	
<i>Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)</i>	0	0	0	0	1	10	7	70	2	20	0	0	10	100	
<i>Utiliza adecuadamente la técnica expositiva</i>	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	10	100	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

En cuanto se refiere a la persona en el contexto formativo, se puede observar que existe en primer lugar, un cuerpo docente con experiencia en el trabajo que realiza, pues conoce y aplica técnicas apropiadas para desarrollar de mejor manera el proceso enseñanza – aprendizaje, tiene conocimientos relacionados con la psicología del estudiante lo cual le permite mantener

una excelente interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica, y por ende, percibir con facilidad los problemas de los estudiantes.

Respecto a la utilización de las TIC se destaca que son instrumentos valiosos, que sirve como apoyo a la docencia, que permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes que se educan en esta institución.

Paralelo, al respecto el Ministerio de Educación (2012), plantea los estándares institucionales, directivos y docentes resumidos a continuación:

#### **Estándar Institucional.**

1. La institución educativa cuenta con el Proyecto Educativo Institucional PEI, en coherencia con la misión institucional.
2. La institución educativa dispone del Plan Operativo Anual (POA) que apoya el alcance de los objetivos institucionales planteados en el PEI.
3. La institución educativa desarrolla la metodología de autoevaluación institucional en el marco de la propuesta del Ministerio de Educación.
4. La institución educativa incluye y utiliza las TIC en todas las áreas de gestión.
5. La institución educativa dispone de una oferta formativa en respuesta a las necesidades socioeconómicas y educativas del entorno.

#### **Estándar Directivo:**

- 1.1 Los directivos promueven y participan en la elaboración y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.
- 1.2 Los directivos utilizan diversos canales para comunicar oportunamente información relevante en los ámbitos administrativo y pedagógico.
- 2.1 Los directivos promueven y participan en la elaboración y el cumplimiento de los POA.s
- 3.1 Los directivos lideran el proceso de autoevaluación institucional.
- 3.2 Los directivos desarrollan un sistema de gestión de la información que permite conocer los resultados de la autoevaluación institucional y promueven y ejecutan planes de mejora.
- 4.1 Los directivos monitorean el uso de las TIC en todas las áreas de gestión.
- 5.1 Los directivos lideran el estudio socioeconómico y educativo y proyectan una oferta formativa basada en los resultados.

#### **Estándar Docente:**

1.1.1.1 Los docentes participan en la elaboración y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.

1.2.1 Los docentes comunican oportunamente a la comunidad educativa información relevante en los ámbitos administrativo y pedagógico.

2.1.1 Los docentes desarrollan el Plan Educativo Institucional en el ámbito de competencia.

3.1.1 Los docentes participan en el proceso de autoevaluación institucional.

3.2.1 Los docentes desarrollan planes de mejora en el área de su competencia.

4.1.1 Los docentes promueven y utilizan las TIC en el área de su competencia.

5.1.1 Los docentes participan en la planificación y desarrollo del estudio socioeconómico y educativo.

### 3.3.2. La Organización y la Formación.

**TABLA Nº36 PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

	1f	%	2f	%	3f	%	4f	%	5f	%	No conte sta %		TOTAL f	TOTAL %
<i>Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato</i>	0	0	0	0	3	30	6	60	1	10	0	0	10	100
<i>Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)</i>	0	0	0	0	3	30	5	50	2	20	0	0	10	100
<i>Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la</i>	1	10	1	10	4	40	3	30	1	10	0	0	10	100

<i>institución educativa</i>														
<i>Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa</i>	1	10	1	10	3	30	5	50	0	0	0	0	10	100
<i>Describe las funciones y cualidades del tutor</i>	0	0	0	0	3	30	7	70	0	0	0	0	10	100
<i>Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)</i>	0	0	2	20	3	30	3	30	2	20	0	0	10	100

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

**Autora:** *Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*

La producción pedagógica y didáctica del establecimiento y/o de sus directivos y docentes (desarrollos curriculares, de textos y materiales para la enseñanza, etc.), depende de la organización y formación de estos actores; según los resultados de esta investigación en la entidad educativa se puede constatar que existe un clima organizacional de la estructura institucional, se conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, así como también se conoce las herramientas y elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la entidad. Todos estos aspectos señalan que existe en primer lugar, una buena comunicación entre directivos y docentes y en segundo, que todos los actores del hecho educativo están empapados o tienen conocimientos de todas las acciones que se desarrollan en la institución educativa generando de esta manera, un clima laboral satisfactorio.

De igual manera el Ministerio de Educación (2012) establece claramente dimensiones, estándares de desempeño institucional, directivo y docente para mejorar la calidad educativa, relacionando el desempeño con la capacitación y formación docente en base a necesidades reales:

Dimensión: Lineamientos normativos.

Estándares Institucionales:

1. La institución educativa aplica la normativa nacional que regula las acciones en el área técnico-pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo.
2. La institución educativa gestiona adecuadamente el tiempo priorizando las actividades de aprendizaje
3. La institución educativa cuenta con manuales de procedimientos operativos, académicos y de funciones que facilitan la gestión organizacional y la toma de decisiones.

Estándares Directivos:

1. Los directivos enmarcan su gestión en el cumplimiento de la normativa nacional.
2. Los directivos supervisan el adecuado cumplimiento de la jornada escolar con especial atención en los horarios y la puntualidad de docentes y estudiantes.
3. Los directivos son responsables de la elaboración y aplicación de instrumentos de procedimientos técnicos, académicos y de funciones.

Estándares Docentes:

1. Los docentes elaboran y utilizan instrumentos técnicos respetando la normativa nacional.
2. El docente cumple con la jornada laboral y el calendario escolar establecido.
3. El docente desarrolla sus actividades respetando las normas administrativas y académicas establecidas en los manuales de procedimientos.

Dimensión.- Equipos de trabajo

Estándar Institucional.-

1. La institución educativa dispone de equipos de trabajo, conformados de acuerdo a cada área de gestión, para el desarrollo de los programas establecidos en el PEI.

Estándar Directivo.-

1. Los directivos integran equipos de trabajo y cuentan con un sistema de seguimiento y evaluación de los equipos de trabajo.

Estándar Docente.-

1. Los docentes integran equipos de trabajo según el ámbito de su competencia y desarrollan las actividades planificadas.

Dimensión Talento humano

Estándar Institucional.

1. La institución educativa posee planes de desarrollo personal-profesional para los equipos: administrativo, directivo y docente
2. La institución educativa dispone de un sistema de compensaciones no salariales para administrativos, directivos y docentes.

Estándar Directivo.-

1. Los directivos establecen planes anuales de desarrollo personal-profesional para administrativos, directivos y docentes.
2. Los directivos cumplen con lo establecido en el sistema de compensaciones no salariales.
1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
2. El docente es reconocido por la labor desarrollada en la institución y la comunidad.

Dimensión.- Recursos financieros

Estándar Institucional.

1. La institución educativa gerencia los recursos financieros asignados y realiza la rendición de cuentas a la autoridad competente.

Estándar Directivo.-

1. Los directivos planifican, gestionan y distribuyen los recursos, realizan el control de gastos y rinden cuentas a la comunidad educativa.

Estándar Docente.-

1. Los docentes expresan sus necesidades pedagógicas e institucionales para la planificación financiera, conocen el presupuesto e informe de rendición de cuentas.

### 3.3.3. La Tarea Educativa.

**TABLA Nº 37 PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

	1f	%	2f	%	3f	%	4f	%	5f	%	No contest a %		TOT AL f	TOTAL %
<i>Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes</i>	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	0	0	10	100
<i>El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa</i>	0	0	2	20	1	10	4	40	2	20	1	10	10	100
<i>Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s</i>	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	0	0	10	100
<i>Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo)</i>	1	10	0	0	1	10	4	40	4	40	0	0	10	100
<i>Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los</i>	1	10	0	0	3	30	3	30	3	30	0	0	10	100

<i>requerimientos de una educación especial e inclusiva</i>														
<i>Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)</i>	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40	0	0	10	100
<i>Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje</i>	0	0	0	0	2	20	2	20	6	60	0	0	10	100
<i>Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula</i>	0	0	0	0	0	0	6	60	3	30	1	10	10	100
<i>Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos</i>	0	0	0	0	1	10	2	20	7	70	0	0	10	100
<i>Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)</i>	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	0	0	10	100
<i>Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas</i>	0	0	1	10	0	0	4	40	5	50	0	0	10	100

<i>Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)</i>	0	0	1	10	2	20	4	40	2	20	1	10	10	100
<i>Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura</i>	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40	0	0	10	100
<i>Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje</i>	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40	0	0	10	100
<i>El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente</i>	0	0	1	10	4	40	4	40	1	10	0	0	10	100
<i>Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes</i>	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	0	0	10	100
<i>Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación</i>	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	0	0	10	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.

**Autora:** Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina

La tarea educativa abarca la totalidad del ser humano: la corporeidad, la inteligencia, la libertad responsable y la socialidad; en nuestra investigación podemos manifestar en forma general que

la gran parte del profesorado tiene conocimiento y aplica el proceso lógico - pedagógico para impartir sus conocimientos y poder llegar a sus educandos; parte siempre de los conocimientos y experiencias de los estudiantes y aplica los tres tipos de evaluación: diagnóstica, sumativa y formativa de las destrezas con criterio de desempeño.

Se puede constatar que existe un seguimiento para aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo), se elaboran planificaciones según las necesidades y requerimientos de una educación especial e inclusiva.

En lo que se refiere a los contenidos mismos de aprendizaje, se evidencia que para ser transmitidos a los alumnos se utiliza medios visuales, recursos del medio, uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico, etc., diseñando de esta manera estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.

El Ministerio de Educación (2012), en las tareas educativas establece claramente dimensiones, estándares de desempeño institucional, directivo y docente para mejorar la calidad educativa, relacionando el desempeño con la capacitación y formación docente en base a necesidades reales:

#### **DIMENSIONES.-**

- Planificación curricular
- Apoyo al seguimiento al proceso enseñanza aprendizaje
- Evaluación educativa
- Tutorías.

#### **Estándar Institucional:**

- La institución educativa articula el currículo y los estándares de calidad.
- La institución educativa cuenta con procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación de la práctica docente.
- La institución educativa evalúa los logros de los estudiantes de acuerdo con los estándares de aprendizaje y sus necesidades especiales.
- La institución educativa posee un plan de tutorías con la especificación de tiempos, metodología y responsables.

### **Estándar Directivo**

- Los directivos gestionan el currículo nacional y garantizan que los planes educativos y los programas sean de calidad atendiendo a la diversidad y al contexto escolar.
- Los directivos implementan procesos para alcanzar los estándares de aprendizaje, de desempeño directivo y docente.
- Los directivos fortalecen lazos con la comunidad educativa en las áreas pedagógico curriculares.
- Los directivos aplican instrumentos técnicos para determinar los niveles de desarrollo de la práctica docente.
- Los directivos establecen una metodología unificada de evaluación de aprendizaje.
- Los directivos monitorean el plan de tutorías de los estudiantes para garantizar su cumplimiento.
- Los directivos monitorean el plan de tutorías entre docentes para garantizar su cumplimiento.

### **Estándar Docente.**

- El docente gestiona el currículo nacional, conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.
- El docente planifica y selecciona las estrategias y recursos para el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje y propicia un clima de respeto, participación, debate y resolución de problemas.
- El docente desarrolla potencialidades y capacidades individuales y colectivas de todos los estudiantes.
- El docente incluye en la disciplina que imparte saberes ancestrales.
- El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa, compartiendo experiencias y estandarizando procesos pedagógicos curriculares.
- El docente se autoevalúa y participa en procesos de coevaluación.
- El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- El docente reflexiona, antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

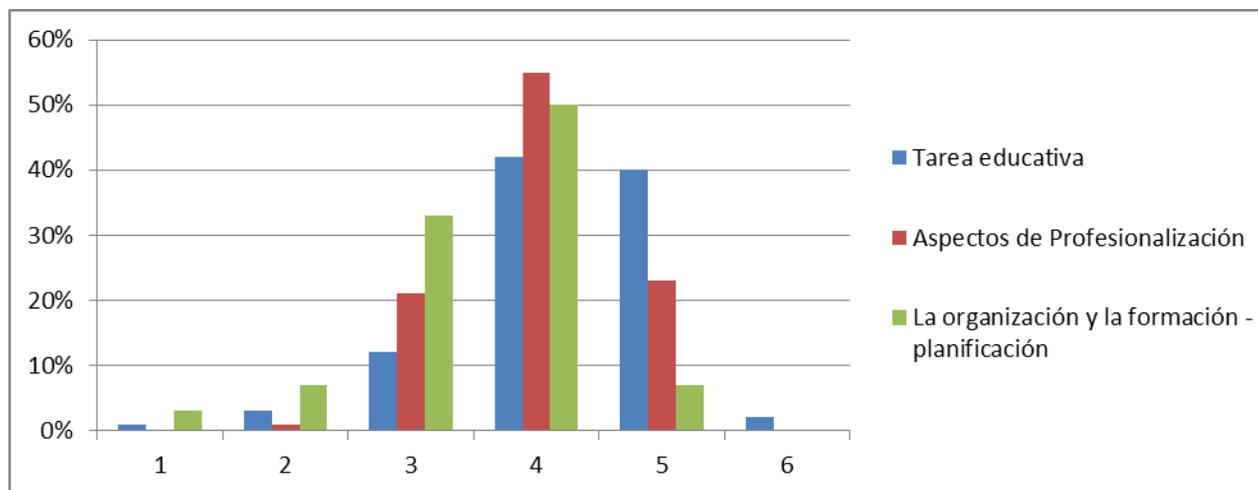
- Los docentes desarrollan las tutorías a los estudiantes con un plan específico y registro técnico.
- Los docentes desarrollan tutorías con sus pares

### ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

análisis de la formación	Media Obtenida										Total			
	F1		F2		F3		F4		F5		No contesta		F	%
	F1	%	%	F2	F3	%	F4	%	F5	%	F	%	F	%
<b>Tarea educativa</b>	2	1%	5	3%	20	12%	70	42%	68	40%	3	2%	168	100%
<b>Aspectos de Profesionalización</b>	0	0%	2	1%	43	21%	112	55%	48	23%	0	0%	205	100%
<b>La organización y la formación - planificación</b>	2	3%	4	7%	19	33%	29	50%	4	7%	0	0%	58	100%

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Galo Plaza Lasso.*

*Autora: Maestrante Chamba Tapia Tania Robertina*



## ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

Se considera que la labor del docente es multifacética y compleja, por lo que la formación de los profesores puede abarcar ámbitos de interés muy diversos, sin embargo lo que se debe resaltar en virtud de las necesidades del mundo de hoy es su papel de mediador entre el conocimiento y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Según los datos receptados en la presente investigación se puede deducir que los docentes del Colegio Técnico Galo Plaza Lasso, necesitan de una formación y capacitación profesional (55%) intensiva en lo que a su campo laboral se refiere, ya que las tareas educativas constituyen las unidades mentales estructurales y funcionales del proceso de enseñanza aprendizaje, pues guían al estudiante en su aprendizaje, y con su realización se garantiza el aprendizaje y su resultado.

Por otra parte la actividad docente y los procesos de formación del profesorado, deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, que trascienda el análisis crítico y teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan una transformación positiva de esta profesión.

Lamentablemente la formación docente (inicial y permanente) se da sólo de manera instrumental, una capacitación en cuanto a técnicas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y que muchas veces esta capacitación se sale del contexto de la población estudiantil. Razón por la que resulta necesario partir del contexto personal, económico, cultural y social del propio educador a fin de ubicarse y contextualizarse en el entorno de la población estudiantil, siendo éste el eje de partida para la planeación educativa y en ese momento analizar la práctica docente a fin de determinar qué herramientas o necesidades surgen, propiciando así que se responsabilice de su labor educativa lo cual permitirá que el valor de la responsabilidad sea el eje central de su formación y de la comunidad educativa a la que pertenece

## **CAPÍTULO IV:**

### **CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

Realizada la investigación de campo, tabulado los resultados y luego del análisis de los resultados realizado a los docentes de bachillerato del Colegio Agropecuario “Galo Plaza Lasso” del cantón San Fernando, se constata que hay una necesidad importante de planificar cursos de formación o capacitación docente mediante talleres, para que las debilidades detectadas sean superadas y el proceso de enseñanza-aprendizaje sea llevado de la mejor manera.

Los talleres a desarrollarse en el curso de formación docente responderá a las dificultades/necesidades detectadas durante la investigación y que presentaron los docentes encuestados; tiene por objeto dar respuesta a esas necesidades e inconvenientes detectados.

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

Talleres de capacitación a docentes sobre Técnicas de trabajo activo, que motiven y mejoren la comprensión de los aprendizajes, de los estudiantes de Bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Galo Plaza Lasso” de San Fernando durante el año lectivo 2013-2014.

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

El sistema de estudios que se adoptará para el presente curso de formación será semipresencial, 30 horas de talleres presenciales en diferentes sesiones, 30 horas de trabajo individual de aplicación de registros de aprendizaje en su diario personal y actividades complementarias; debido a que los resultados obtenidos en la encuesta muestran que prefieren esta modalidad de estudios y por ser la más adecuada a las realidades de los docentes.

#### **4.3. Objetivos.**

##### **4.3.1. Objetivo General.**

Capacitar mediante talleres a los maestros del Colegio, para fortalecer la función mediadora del docente, que permita mejorar la comprensión de los estudiantes de bachillerato.

##### **4.3.1. Objetivos Específicos.**

- Capacitar a los docentes en estrategias y procesos didácticos activos y de mediación, que permitan mejorar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes de bachillerato.
- Seleccionar diversas estrategias que permitan activar los aprendizajes.

- Socializar las técnicas de lectura de comprensión de textos para que puedan ser utilizadas por los/las docentes en la institución

#### **4.4. Dirigido a:**

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

El presente curso de formación, por el contexto geográfico del colegio, la predisposición de las Autoridades educacionales y por la estructura del nuevo modelo de gestión, se trabajará con los tres niveles propuestos en la guía metodológica que son los siguientes:

Nivel Uno.- Dirigido a todos los docentes que estén iniciando el desarrollo de sus actividades docentes y que trabajan en el colegio, es decir este curso está enfocado en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula.

Nivel dos.- A docentes que ya poseen trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, que laboran en el colegio y así mejorar el proceso de aprendizaje.

Nivel Tres.- A los docentes con un nivel de experiencia superior a 5 años que laboran en el colegio, que con su experiencia fortalecerán a los demás participantes.

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

## **RECURSOS Y MATERIALES**

### **HUMANOS:**

Especialista en el tema

Docentes

Directivos

Proponente

Facilitador

Supervisor

### **Recursos Institucionales:**

Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE)

Aulas de informática.

Espacios pedagógicos y recreativos

Bar

Reforma curricular

Código de la Niñez y Adolescencia

Manual de Convivencia de la Institución

Autogestión Recursos materiales: Material audiovisual.- Material didáctico.- Material de oficina

### **Talento humano**

Presidente da la Junta Parroquial

Presidentes de los Cabildos Comunitarios

Directivos de la institución: Supervisor Escolar. – Rector – Vicerrector. – Inspector General. -  
Inspectores de Curso

Personal Docente

Gobierno estudiantil

-Padres de familia y Representantes

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

##### **4.5.1. Contenidos del Curso.**

#### **Tema 1.**

##### **La función mediadora del docente**

Aunque es innegable el carácter individual y endógeno del aprendizaje escolar, éste se compone no solo de representaciones personales, sino que se sitúa asimismo en el plano de la actividad social y la experiencia compartida. Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de los otros y en un momento y contexto cultural particular. En el ámbito de la institución educativa, esos “otros” son de manera sobresaliente, el docente y los compañeros de aula, en el que el docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del estudiante con el conocimiento.

Para Maruny, citado por Frida Díaz Barriga y Gerardo Hernández (2010), “enseñar no es solo proporcionar información, sino ayudar a aprender, y para ello el docente debe tener un buen conocimiento de sus alumnos: cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los animan o desalientan, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema etc.”

Además, la clase no puede ser ya una situación unidireccional, sino interactiva, en la que el manejo de la relación con el estudiante y de los estudiantes entre sí forme parte de la calidad de la docencia misma. Esto significa que, en la interacción educativa no hay solo una asistencia del profesor al estudiante, sino que docente y estudiantes gestionan de manera conjunta la enseñanza y el aprendizaje en un proceso de participación guiada. Para esto, el docente se vale de métodos y técnicas para un manejo eficiente de la información.

## **EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE**

El proceso enseñanza aprendizaje es la sucesión de etapas y fases por medio de las cuales se va produciendo de manera intencional y planificada la entrega y recepción cultural precedente a las nuevas generaciones, teniendo como fin la formación de personas íntegras, preparadas al nivel de la época en la que le corresponde vivir.

La enseñanza y el aprendizaje se dan de manera simultánea complementándose mutuamente. De allí, que estos dos conceptos conforman un par dialéctico, ya que se contraponen y se complementan. En este par, en la actualidad se destaca el aprendizaje como elemento esencial.

### **Tema 2**

#### **Proceso didáctico para la comprensión de textos de divulgación científica.**

### **PRELECTURA:**

Momento previo o anterior al de la lectura. Puente entre las vivencias del estudiante y el texto, entre la realidad y el concepto.

Despierta el interés por lo que van a leer y permite revisar los conocimientos que tienen sobre el tópico de la lectura.

Instante de la motivación

### **LECTURA:**

Es el acto de leer, leer no es solo descifrar los signos lingüísticos y producir los sonidos correspondientes. Es comprender, interpretar, descubrir, intuir, inferir, Es encontrar y dar el valor al texto, reflexionar sobre su contenido e incorporarlo al fondo de experiencia del lector. Es establecer un diálogo con el autor del texto para aceptar o rechazar sus ideas sobre la base de las propias experiencias, emociones y sentimientos.

### **POSLECTURA:**

Momento posterior a la lectura. Es una serie de actividades que los docentes deben realizar con sus estudiantes para asegurar y garantizar la comprensión lectora.

### **Destrezas a desarrollarse en los diferentes momentos del proceso de la lectura.**

#### **PRELECTURA:**

- Activar los conocimientos previos.
- Formular preguntas.
- Formular suposiciones sobre la lectura (Predecir situaciones, resultados, desenlaces, etc.).
- Establecer el propósito de la lectura. (descubrir, deducir, inferir)
- Seleccionar el texto de la lectura. (interpretar)

#### **LECTURA:**

- Leer y volver al texto (Leer cuantas veces sea necesario).
- Predecir durante la lectura (Formular suposiciones, conjeturas).
- Relacionar el contenido del texto con el conocimiento previo. (comprender, interpretar)
- Leer selectivamente partes del texto.

#### **POSLECTURA:**

- Verificar predicciones.
- Formular preguntas.
- Contestar preguntas.
- Manifiestar opinión sobre el texto.
- Utilizar contenido del texto en aplicaciones prácticas.
- Discutir en grupo.
- Resumir.
- Cómo pueden trabajar los docentes en los diferentes momentos de la lectura.

#### **MOMENTOS DEL PROCESO DE LA LECTURA**

##### **PRELECTURA.**

- Motivar la lectura mediante cuentos, cantos, declamaciones, adivinanzas, refranes, etc. que tengan relación con el tema de lectura e intereses de los estudiantes.
- Realizar lectura de imágenes. Esto es:
- Presentar un gráfico (paisaje, fotografía, dibujo, etc.), acorde a interés, edad y año EB
- Crear un ambiente distendido para que se sientan a gusto y se expresen con libertad.
- Pedir que observen e interpreten la imagen

- Expresar el contenido con su propia percepción destacando lo más significativo
- Descubrir la importancia que tiene la imagen para ellos, a fin de transmitir un mensaje
- Corregir la estructura incorrecta de las frases, construida por los alumnos. (Profesor)
- Hacer preguntas motivadoras y sugerentes.
- Lograr que hagan predicciones sobre el contenido de la lectura (presentarles el título, algunas palabras claves, nombre del autor, etc.).
- Guiar para que en sus propias palabras definan el propósito de la lectura (informativa, recreativa, aplicación, práctica, etc.)
- Orientar en la formulación de hipótesis relacionadas con el texto de la lectura. (Si... esto sucediera en este momento, lugar o circunstancia... qué haría, pasaría, consecuencia, etc.).

## **LECTURA**

- Hacer una lectura silenciosa con énfasis en la visualización global de palabras, oraciones y párrafos. (maestro/a y alumnos)
- Lectura en voz alta para practicar correcta pronunciación de las palabras, entonación adecuada, marcar pausas que indican los signos. (maestro/a y alumnos)
- Modular la lectura (con ejemplo del maestro/a) para que sea imitada por los estudiantes.
- Leer y volver al texto cada vez que amerite aclaración. (alumno/a)
- Detener la lectura y mediante preguntas sugerentes, (maestro/a) que los alumnos hagan predicciones respecto de lo que sigue en el texto.
- Formular preguntas motivadoras (el maestro/a) para relacionar el contenido de la lectura, con las experiencias de los estudiantes.
- Hacer que elaboren mapas conceptuales o cuadros sinópticos para resumir aspectos relevantes de la lectura. (con ayuda del maestro/a)

- Guiar para que elaboren comentarios, análisis y críticas sobre la lectura.

## **POSLECTURA**

- Elaborar cuestionarios de la lectura para que sean respondidos en forma individual o en grupo.
- Organizar grupos de preguntones y respondones.
- Hacer que resuman la lectura mediante mapas conceptuales, cuadros sinópticos, etc.
- Preparar guiones y dramatizar
- Elaborar collages, para representar el contenido de la lectura.
- Verificar predicciones realizadas en la pre lectura.
- Organizar grupos para que conversen sobre el contenido del texto.
- Hacer reportes creativos sobre la lectura.
- Dirigir sobre la base de la lectura, en la elaboración de un listado de aplicaciones para ser observados dentro y fuera de la clase

## **Tema 3.**

### **La motivación, el ambiente y la comunicación.**

En el plano pedagógico motivación significa ***“proporcionar o fomentar motivos, es decir, estimular la voluntad de aprender.*** La motivación depende mucho de la actitud, del ambiente escolar, de la metodología que aplique, de la manera que evalúa los procesos, en fin de las estrategias que utilice para llamar su atención. La motivación escolar tiene que ver tanto con los educadores como con los alumnos, como un determinante de la acción por lo que conviene conceptualizarlo y comprenderlo de una forma profunda, reconociendo y valorando la importancia que sustenta.

La comunicación entre director, maestro, familia y estudiantes constituye el fundamento de una relación afectiva para la formación de educandos seguros intelectual y emocionalmente, lo que favorece el proceso de aprendizaje mediante las zonas de aprendizaje en valores como factor motivacional. Es importante brindarles afecto y seguridad en el ambiente escolar para que los niños participen activamente para mejorar el rendimiento de los estudiantes. Propiciar un ambiente de seguridad donde los niños puedan dar toda su potencial en el aprendizaje.

En términos generales, la motivación puede tener un origen intrínseco o extrínseco, la intrínseca es concebida como una suerte de tendencia natural de procurar los intereses

personales y ejercer las capacidades propias en búsqueda de desafíos y conquistas, este tipo de motivación requiere de dos condiciones a saber: La realización de la tarea debe ser ocasión para percibir o experimentar que se es competente y que se dé la experiencia de autonomía, es decir que el sujeto sienta que ejerce control sobre su entorno y sobre su conducta; por otra parte la motivación extrínseca hace relación al interés que despiertan en las personas el beneficio o recompensa externa que se logra al realizar alguna actividad.

Para que se produzca una motivación intrínseca en el educando es menester que él le dé más valor al hecho de aprender que al de tener éxito o fracasar, que considere a la inteligencia y a las habilidades de estudio como algo modificable, que centre más su atención en la experiencia de aprender que en recompensas externas y finalmente que facilite su autonomía y control por medio de mostrar la relevancia y significatividad de las tareas.

En tanto que la motivación externa está condicionada a los estímulos que reciba del medio circundante, muy especialmente del docente, es decir a los mensajes que este les transmite a través del lenguaje verbal y gestual, así también de sus actuaciones y a la información que reciben de su desempeño.

Precisamente en el campo educativo podemos decir que la motivación proviene de:

- Las características y demandas de las tareas escolares.
- Las metas y propósitos que se establezcan para una u otra actividad.
- La finalidad que se persigue.
- El tipo de metas propuestas por el alumno en relación su aprendizaje o desempeño escolar, así como a las relaciones con las metas que los profesores y la cultura escolar puedan fomentar.
- La posibilidad de que los niños por si solos consigan las metas académicas que se proponen, así como la perspectiva asumida al estudio.
- El alumno conozca cómo actuar o que proceso de aprendizaje debe seguir.
- Los comportamientos y valores que el profesor modela a sus alumnos faciliten o inhiban el interés de estos por el aprendizaje
- Conocer las metas que se persiguen durante la clase.
- La interacción entre el profesor y sus estudiantes.

En relación a lo expresado, (*Díaz Barriga Frida y Hernández Gerardo* "1998 *Estrategias para un aprendizaje significativo*" Pág. 60) categoriza los factores, que se convierten en verdaderos procesos, para la motivación en el aula que depende de:

1.- Factores relacionados con el alumno:

- Tipos de metas que establece.
- Perspectiva asumida ante el estudio
- Expectativas de logro
- Atribuciones de éxito y fracaso
- Estrategias de estudio, planeación y auto monitoreo.
- Manejo de la ansiedad
- Autoeficacia y autoconcepto
- Persistencia y esfuerzo.

2.- Factores relacionados con el profesor:

- Actuación pedagógica
- Manejo interpersonal
- Mensajes y retroalimentación que da a los alumnos
- Expectativas y representaciones
- Organización de la clase
- Comportamientos que modela
- Formas en que recompensa y sanciona a sus alumnos.

3.- Factores contextuales:

- Valores y prácticas de la comunidad educativa.
- Proyecto educativo y currículo
- Clima de aula e institucional
- Influencias familiares y culturales.

4.- Factores institucionales:

- La aplicación de principios motivacionales para diseñar la enseñanza y la evaluación
- Tipo de situaciones didácticas en que participan los estudiantes.

En relación con la explicaciones dadas, el papel del docente se centra en inducir motivos en sus alumnos en lo que respecta a sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos

voluntariamente a los trabajos y tareas de la clase, dotándolas de un fin determinado, contribuyendo de este modo a que los educandos desarrollen gusto por la actividad escolar y comprendan su utilidad personal y social, en otros términos al docente le corresponde ofrecer la dirección y la guía pertinentes en cada situación. El maestro mediante su actuación debe manejar una serie de factores concretos y modificables en los que se transmiten además mensajes positivos tales como: El nivel de involucramiento de los alumnos en torno a los trabajos, el tono afectivo de la situación, los sentimientos de éxito e interés, las sensaciones de influencia y afiliación al grupo.

Finalmente el docente tiene que conocer y aplicar algunos principios relacionados a la forma de presentar y estructurar las tareas de aprendizaje, entre algunos podemos citar:

- Activar la curiosidad y el interés de los alumnos a los contenidos del tema, presentando una información nueva, sorprendente, suscitando problemas que el educando deba resolver, variando los elementos de la tarea para mantener la atención y fomentando el esclarecimiento de metas.
- Mostrar la relevancia del contenido o la tarea para el alumno, para ello puede hacer uso de lenguaje y ejemplos familiares.
- Fomentar la autonomía, la responsabilidad y la participación de sus alumnos en la toma de decisiones
- Organizar actividades escolares que promuevan el aprendizaje cooperativo en el aula.
- Permitir que la naturaleza de la tarea y los ritmos de aprendizaje de los educandos determinen una programación escolar flexible.
- Establecer expectativas apropiadas, las más altas, para todos sus estudiantes y comunicarles que se espera lograr un mejor desempeño.
- Realizar juegos con los estudiantes como una manera de revisar material, contenido en las pruebas. (Juegos de roles con personajes históricos, participación en grupos de discusión, etc.)
- Vincular el contenido con las experiencias y conocimientos de sus alumnos.

En concordancia al de alumno le corresponde desarrollar el gusto y el hábito del estudio independiente, en el caso de que llegue a fracasar puede darse cuenta de sus fallas, las cuales atribuye a causas internas y controlables susceptibles por tanto de modificarse en un momento dado si se las propone.

Por último, la familia debe mantener contacto continuo con el docente a fin de que se convierta en un verdadero punto de apoyo y reforzamiento. Es conocido que en nuestro medio en muchas ocasiones los representantes de los estudiantes acuden a los planteles educativos únicamente al final de cada trimestre o incluso en la culminación del año lectivo, solamente para reclamar por el rendimiento de sus representados echándole toda la responsabilidad al educador, sin asumir la suya propia. Desde este punto de vista es necesario que exista un dialogo constante con los docentes a fin de que la familia sea el complemento idóneo del proceso de enseñanza- aprendizaje y la mediación de la motivación y las emociones.

Por todo lo expuesto, el papel de la motivación es fundamental en todo proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que ningún docente responsable debe descuidar al cumplir su ahora rol de mediador, apoyo y ayuda, es decir de impulsador de sueños y aspiraciones.

#### **4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.**

NOMBRES:	WILLAN ALFONSO.
APELLIDOS.	SÁNCHEZ CALDERÓN.
C. I. :	010167623-7
FECHA DE NACIMIENTO:	1962-10-10
ESTADO CIVIL:	CASADO
TIEMPO DE SERVICIO:	30 AÑOS
ESTUDIOS Y TÍTULOS:	
BACHILLER TÉCNICO AGROPECUARIO:	COLEGIO AGRONÓMICO SALESIANOS.
PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA.	INSTITUTO NORMAL SUPERIOR No 3 DE CUENCA.
ADMINISTRADOR EDUCATIVO Y LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA.-	FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
MAGISTER EN PEDAGOGÍA,	UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.
SUPERVISIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DEL AZUAY POR 17 AÑOS.	

#### **4.5.3. Metodología.**

El docente y la escuela son los entes sociales que se preocupan del desarrollo integral de los estudiantes, aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional sus valores, ello será posible en un ambiente de motivación, comunicación abierta, constructiva y de la interacción positiva entre docentes, alumnos. El maestro debe mostrar una verdadera afectividad, amor para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, hacia la intervención activa, colaboración, el interés en las actividades de la institución escolar, es decir convertirse en un constante motivador, pero estando él altamente motivado.

Todo el trabajo de los talleres estará orientado bajo los lineamientos del ciclo del aprendizaje que comprende la realización clara de cuatro fases: experiencia, reflexión, conceptualización y aplicación. Proceso didáctico que propenderá a lograr:

El desarrollo del pensamiento crítico y creativo de los docentes. El desarrollo de destrezas y capacidades que promuevan la transformación personal y social de los maestros, hacia nuevas actitudes de trabajo didáctico en el aula.

La abolición de un sistema de instrucción memorista y repetitiva que no contribuye en nada al desarrollo armónico de los estudiantes. La pedagogía activa conducirá todos los procesos de aprendizaje de los alumnos y alumnas en sus tres fases: Concreta, gráfica y simbólica.

Todos y cada uno de las talleres serán dinamizados con el uso de recursos didácticos y audiovisuales que permitan hacer del aprendizaje una experiencia interesante, mediante la modalidad de talleres de trabajo. Desterrando los modelos tradicionales, los maestros y maestras asumirán su rol como mediadores, orientadores, dinamizadores y facilitadores del proceso enseñanza- aprendizaje.

## TALLER 1

**Presencial 6 horas.**

**Trabajo en casa 3 horas.**

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS	RESPONSABLE
<p>TALLER N° 1</p> <p>Motivación a docentes.</p> <p>TEMA: las normas del buen vivir.</p> <p>Para el desarrollo del taller se utilizarán las siguientes técnicas: Expositiva, Participativa, Trabajo Grupal, Plenaria, Debate.</p> <p>-Explicación del objetivo</p> <p>Lectura del taller</p> <p>Construcción del contenido científico</p>	<p>Lograr un marco de reflexión profunda de los participantes en el taller en lo referente al “A las normas del buen vivir”, que nos lleven al perfeccionamiento de la persona a través de la instauración de un debate, como una propuesta de cambio y mejoramiento continuo.</p> <p>Persuadir a los participantes para que en el ejercicio cotidiano de su profesión se guie bajo los principios de vida ética correcta en fiel respeto de los valores humanos y la práctica de virtudes cardinales para el buen vivir.</p> <p>Promover el interés y aporte continuo de los participantes durante todos los momentos del taller, a través del uso de</p>	<p>Personal Docente - Código de la Niñez y Adolescencia</p> <p>Manual de Convivencia de la Institución</p> <p>Documento de apoyo: Guía didácticas y textos de valores.</p> <p>Marcadores, papelotes.</p> <p>Cartulinas. Infocus, computadora. Papel bond.</p> <p>CD con el taller en Power Point,</p> <p>Computadora</p> <p>proyector</p> <p>Lápices</p> <p>Cartulinas</p> <p>Pinturas</p> <p>Libreta</p> <p>Diccionario</p> <p>Esferográficos</p> <p>Material audiovisual</p> <p>Material didáctico</p> <p>Material de oficina</p>	<p>Proponente: Tania Chamba.</p> <p>Facilitador Directivos</p>

	medios y recursos adecuados.		
--	------------------------------	--	--

*Elaborado por: Tania Chamba.*

### **Taller motivacional a maestros.**

**TEMA: las normas del buen vivir.**

#### **METODOLOGÍA:**

Para el desarrollo del taller se utilizarán las siguientes técnicas: Expositiva, Participativa, Trabajo Grupal, Plenaria, Debate.

#### **Expositiva:**

- Introducir el tema “el buen vivir o vivir bien” haciendo uso de una presentación de Power Point, los asistentes tendrá la oportunidad de tomar los apuntes y efectuar preguntas.
- A continuación haciendo uso del mismo software se presentan imágenes y cortas lecturas relacionadas a: aprender a hacer, ser a convivir juntos y conocer. La facilitadora da indicaciones a los asistentes a fin de que relacionen el contenido de las lecturas con la exposición previa.

#### **Participativa:**

Una vez terminada la proyección de las imágenes y las lecturas, los asistentes comentarán sobre las mismas resaltando los aspectos que se pueden relacionar con la teoría, y proponiendo nuevos ejemplos.

#### **Trabajo Grupal:**

Haciendo uso de una dinámica se forma grupos de trabajo, entregan materiales a cada grupo, a la vez que se ofrecen explicaciones sobre el trabajo a realizarse y selecciona la temática en base a los contenidos programáticos propuestos inicialmente. Se designan coordinadores y secretarios relatores. Luego los grupos a partir de una lectura previa del documento entregado, relacionando con los contenidos de las lecturas, sistematizan las ideas y criterios que consideren más importantes y los anotan en unos papelotes, proponiendo nuevos ejemplos.

#### **Plenaria:**

A continuación en plenaria los participantes, expondrán su trabajo al colectivo.

### **Debate:**

Se abre un espacio para debatir críticamente las ideas comparándolas con el ejercicio cotidiano de su profesión.

Finalmente la información se sistematiza y se elaboran los compromisos finales.

### **DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES:**

El taller se cumplirá en dos jornadas de tres horas de duración con un intervalo de 25 minutos de receso.

Las actividades por cada jornada con su aproximada duración:

#### **Primera Sesión:**

- a) Exposición inicial por parte del facilitador 45 minutos
- b) Proyección de imágenes y lecturas 60 minutos.
- c) Comentarios sobre las lecturas 40 minutos.

#### **Segunda Sesión:**

1. Trabajo grupal 60 minutos.
2. Debate 45 minutos
3. Sistematización 20 minutos
- 4.- Redacción de compromisos 20 minutos.

Trabajo

### **EXPLICACIÓN TEÓRICA O CONCEPTUAL**

#### ***Parte introductoria:***

Estimados participantes antes de la realización del presente taller consideremos algunos aspectos relevantes. En todos los instantes y esferas de nuestra vida diaria, ya sea en el plano de la cotidianidad, como en el campo profesional, nuestro pensamiento debe ceñirse al logro de

metas que nos enriquezcan como personas y a su vez que podamos compartir con los demás, todos debemos encaminarnos a la consecución del gran objetivo como es “El perfeccionamiento de cada uno de nosotros como profesionales, padres y por consiguiente como personas”, Este logro supone el conocimiento y práctica de las cuatro virtudes cardinales que deben gobernar nuestro obrar (Prudencia, justicia, fortaleza y templanza) así como también de los valores humanos forjados en nuestra sociedad, vivenciados a través de la transmisión de modelos culturales y éticos vigentes, hoy enmarcados en las normas del buen vivir:

- Aprender Ser: Aprendizaje mediante el cual se fortalece la personalidad del individuo, a través de la Formación de valores, sensibilidad, sentido estético, espiritualidad, imaginación, capacidades físicas, a fin de que esté en condiciones de obrar con autonomía, juicio y responsabilidad, para superar las diferentes circunstancias de la vida.
- Aprender a Conocer: Aprendizaje que posibilita la búsqueda, la adquisición y generación de nuevos conocimientos partiendo de las potencialidades del individuo, y de su habilidad de “aprender a aprender” a través de la investigación permanente. Implica el manejo adecuado de nociones e instrumentos del saber, que permite al individuo ser un agente permanente de cambio y transformación social.
- Aprender a Hacer: Aprendizaje que incentiva la capacidad de iniciativa, creatividad individual y de trabajo en equipo para llevar a la práctica sus conocimientos, habilidades y destrezas, que le permitan implementar soluciones tomar decisiones acertadas en diferentes circunstancias y escenarios, consciente de la responsabilidad que tiene como generador del desarrollo de su entorno.
- Aprender a Convivir: Aprendizaje que favorece el conocimiento de sí mismo y del otro, a fin de llegar a la comprensión de la diversidad del ser humano, y la toma de conciencia de la interdependencia entre todos los individuos, necesarias para poder participar en proyectos comunes, manteniendo relaciones de respeto mutuo, solidaridad .

Para el campo profesional consideremos que nuestro perfeccionamiento personal se circunscribe a nuestra formación integral. En cada ser humano a decir de autores como Edwin Horta reside la capacidad de adquirir paulatinamente estas virtudes como hábitos operativos ejecutados armónicamente y en concordancia con la estructura y naturaleza íntima del ser humano, todo esto nos dota de una gran fuente de riqueza espiritual que nos catapulta a ser mejores personas.

El firme propósito del taller es que reflexionemos profundamente en cuanto a nuestra misión, no olvidemos que no somos simples instructores, como educadores y o profesionales de las distintas ramas, nuestro deber va mucho más allá, debemos tener la suficiente prudencia para “formar” a otros y a nosotros mismos.

Precisamente los valores constituyen nuestra fuerza, nuestra ilusión para vivir más humanamente. Ya sea como padres, educadores o profesionales estamos llamados a vivir, y de esta manera mejorar la calidad de vida propia y de nuestros semejantes.

Dicho de otro modo recogiendo el pensamiento de Alejandro Llanos, el logro del bien humano está íntimamente relacionado con la vida ética correcta, lo que supone un compromiso con nosotros mismos para realizar las operaciones que intrínsecamente nos perfeccionan, intensifican nuestra vida y nos hacen capaces de ir siempre más allá,

Así como también los lineamientos de nuestra Reforma Curricular para el Buen Vivir “... se ha proyectado sobre la base de promover ante todo la **“condición humana y la preparación para la comprensión”**, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanas y ciudadanos con un sistema de valores que les permiten interactuar con la sociedad demostrando respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, dentro de los principios del buen vivir”.

Así el desarrollo de la condición humana se concreta de diversas formas, entre ellas: en la comprensión entre todos y con la naturaleza. En general, la condición humana se expresa a través de las destrezas y los conocimientos a desarrollar en las diferentes áreas y años de estudio, los cuales se precisan en las clases y procesos de aulas e incluso en el sistema de tareas de aprendizaje, con diversas estrategias metodológicas y de evaluación.

#### **CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS DEL TALLER:**

Se han considerado los siguientes:

- Concepto del buen vivir para la realización personal.
- Los actos humanos en las normas del buen vivir
- La diferencia entre el buen vivir y la “vida buena”
- Elementos que integran el concepto de valor
- Aproximación a la concepción de valor y su practica

- El hábito operativo como parte de la responsabilidad
- La práctica de los valores
- Las cuatro saberes fundamentales
- La prudencia como virtud rectora
- La virtud de la justicia
- La virtud de la fortaleza
- La virtud de la templanza
- Significado y papel que tienen las saberes y las virtudes cardinales en el vivir bien o buen vivir para el perfeccionamiento de la persona.

### **SINOPSIS DE LAS LECTURAS A UTILIZARSE**

Unos jóvenes deciden realizar competencias ilegales en automóviles en las calles de la ciudad, en tal cometido irrespetan las más elementales leyes de tránsito poniendo en juego sus vidas, demostrando una total irresponsabilidad y obrando imprudentemente, este acto por ningún motivo puede atribuirse a la valentía por el mero hecho de correr el riesgo por cuanto no se ha tomado en cuenta el campo real objetivo que lo determinó, es un acto aislado, temerario, irracional, por falta de juicio o por falta de deliberación. Por lo tanto no existió **prudencia**.

Miguel luego de rendir su examen de Matemática conoce que la calificación se muy menor a la que esperaba y estaba confiado en razón de sus estudios, está totalmente seguro que sus respuestas están ajustadas a la realidad de la asignatura y de la ciencia en cuestión, en este caso el docente no ha obrado con justicia porque la nota del examen no corresponde a las respuestas dadas, el estudiante ha sido perjudicado en sus intereses y sus derechos violados. La **justicia** es dar a cada quien lo suyo, lo que le corresponde y pertenece.

Pedro tiene el apoyo económico para sus estudios en el último año de bachillerato, quien cubre esos valores es su tío Juan, lo que Pedro desconoce es el origen de los fondos, él no sabe que son obtenidos ilícitamente a través de actividades fraudulentas como la estafa, de allí que debe tomar una decisión, no sabe si continuar o no sus estudios en esas circunstancias. Si decide continuar sus estudios bajo estas circunstancias se compromete personalmente con el desorden del cual proviene el dinero asegurándose su educación, por otro lado si ya no acepta el dinero compromete seriamente su educación.

Tiene **fortaleza** por tanto quien es capaz de comprometer su propia persona, a riesgo de no conseguir un provecho que tarde o temprano le resultará dañino en su afán de perfeccionarse como persona.

Tras el préstamo de una importante suma de dinero a un conocido, este no cumple oportunamente con el pago y busca evadirnos, ante lo cual perdemos la calma, y caemos en cólera, e intentamos agredirlo y cobrarle a la fuerza, es más desconfiamos de otros amigos acumulando deseos de venganza y resentimiento. En este caso ha faltado **templanza** para gobernar y dirigir la reacción justa contra una ofensa u agravio, ya que la templanza ordena al hombre interiormente, exige ser fuerte.

“El hombre que vive bien es el que vive obedeciendo a sus inclinaciones más íntimas”, lo que quiere decir que vivir bien es basar nuestras acciones en la realidad, para que sea ella quien nos dirija y no solo nuestros caprichos, ya que si el hombre desafía a las exigencias de la realidad y las deja a su propia inventiva lo lleva a una moral falsa creada por él mismo.

*“Un hombre que vive bien puede hacer lo que quiera, sin que se pierda el sentido de su existencia; es un hombre que acción tras acción está afirmándose en su propio ser”.* Esto quiere decir que el hombre cuenta con todo para su perfeccionamiento, y mejorar en la vida es aprender a valorar lo que somos y lo que podemos ser.

#### **ACTIVIDAD INDIVIDUAL (en casa): 90 minutos.**

Reflexione sobre su propia experiencia durante el trabajo y argumente la importancia de las normas del Buen Vivir.

Escriba sus conclusiones en su carpeta de registros.

#### **ACTIVIDAD DE REFUERZO (en casa) 90 minutos.**

En su diario elabore un organizador gráfico con las conclusiones de los grupos y planifique una experiencia personal, que podría ser compartida con sus estudiantes.

## TALLER 2

Presencial 6 horas.

Trabajo en casa 4 horas.

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
<p>TALLER N° 2</p> <p>TEMA: La función mediadora del docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje</p> <p>-Explicación del objetivo</p> <p>-Lectura del taller</p> <p>-Construcción del contenido científico</p> <p>-Aplicaciones</p>	<p>Lograr que los docentes de la institución comprendan la función mediadora que permita generar aprendizajes significativos.</p> <p>Cultivar y aprovechar en beneficio de la clase intereses planteados por los estudiantes, logrando un enriquecimiento colectivo, su utilidad en el grupo y la formación de un espíritu crítico que lleva al criterio propio.</p>	<p>CD con el taller en Power Point,</p> <p>Lápices</p> <p>Cartulinas</p> <p>Marcadores</p> <p>Pinturas</p> <p>Libreta</p> <p>Diccionario</p> <p>Esferográficos</p> <p>Escuela</p> <p>Supervisión de Educación</p> <p>Biblioteca escolar, personal y de internet.</p> <p>Investigadora</p> <p>Niños y niñas del sexto año de básica.</p> <p>Tutor del proyecto de investigación.</p> <p>Internet</p> <p>Fuentes bibliográfica, revistas, documentos,</p>	<p>Tania Chamba</p> <p>Directivos</p> <p>Supervisor.</p>

		periódicos. Hojas A4. Computadora, impresora.	
--	--	--	--

*Elaborado por: Tania Chamba.*

## DESARROLLO

Se aplicarán las siguientes técnicas activas de trabajo de taller:

**Expositiva:** Introducir el tema haciendo uso de una presentación de Power Point, lecturas, reflexiones, dinámicas, etc., los asistentes tendrá la oportunidad de tomar los apuntes y efectuar preguntas. Haciendo uso del software se presentan imágenes y cortas lecturas. La facilitadora dará las indicaciones a los asistentes a fin de que relacionen el contenido de las lecturas con la exposición previa.

**Participativa:** Una vez terminada la primera fase, los asistentes comentarán sobre las mismas resaltando los aspectos que se pueden relacionar con la teoría, y proponiendo nuevos ejemplos.

**Trabajo Grupal:** Haciendo uso de dinámicas se trabajará en grupos, entrega materiales a los grupo, a la vez que se ofrecen explicaciones sobre el trabajo a realizarse y selecciona la temática en base a los contenidos programáticos propuestos inicialmente. Se designan coordinadores y secretarios relatores. Luego los grupos a partir de una lectura previa del documento entregado, relacionando con los contenidos de las lecturas, sistematizan las ideas y criterios que consideren más importantes y los anotan en unos papelotes, proponiendo nuevos ejemplos.

**Plenaria:** A continuación en plenaria los participantes, expondrán su trabajo al colectivo.

**Debate:** Se abre un espacio para debatir críticamente las ideas comparándolas con el ejercicio cotidiano de su profesión. Finalmente la información se sistematiza y se elaboran los compromisos finales.

### ACTIVIDAD EN GRUPO.

1.- Reúnase en grupos de 4 personas.

2.- Compartan comentarios sobre sus apuntes referentes al contenido presentado por el facilitador.

3.- Tome nota en su registro las reflexiones de sus compañeros y compare con las suyas propias.

4.- Escriba 5 conclusiones que considere importante.

#### **ACTIVIDAD INDIVIDUAL (En casa).-**

1.- En su diario elabore una tabla T donde compare su trabajo regular con lo propuesto en el contenido científico.

2.- ¿Qué obstáculos cree usted que podría encontrar?

3.- Enumere dos desventajas y 5 ventajas.

#### **ACTIVIDAD EN PAREJA.**

1.- Compartan sus apuntes realizados en casa.

2.- Establezcas acuerdos de trabajo.

3.- Socialicen tres técnicas de trabajo.

3.- Propongan nuevas estrategias.

#### **PLENARIA.**

1.- Cada grupo presenta sus experiencias, mediante una técnica diferente.

2.- Cada pareja expone sus conclusiones y comentarios.

3.- Elabore un organizador gráfico de las mejores expectativas.

#### **ACTIVIDAD DE REFUERZO (En casa).**

En su diario elabore un organizador gráfico con las conclusiones de los grupos y su experiencia personal.

Priorice y ejemplifique 10 funciones de un docente mediador.

### TALLER 3

Presencial 6 horas.

Trabajo en casa 10 horas.

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
TALLER N° 3 TEMA: Proceso didáctico para la comprensión de textos de divulgación científica. -Explicación del objetivo -Lectura del taller -Construcción del contenido científico -Aplicaciones	Lograr que todos los docentes de la institución comprendan y conozcan sobre los procesos de la lectura comprensiva entendiendo su fundamentación.	CD con el taller en Power Point, Computadora proyector Lápices Cartulinas Marcadores Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos	Proponente: Tania Chamba. Directivos Supervisor.

*Elaborado por: Tania Chamba.*

**TEMA:** Proceso didáctico para la comprensión de textos de divulgación científica.

#### DESARROLLO

- 1.- Inauguración: presencia de la autoridad para declarar inaugurado el taller.
- 2.- Bienvenida: dinámica de un juego: "He comprendido".
- 3.- Procesamiento: análisis, discusión del tema: Procesos Psicológicos y didácticos de la lectura.

#### ACTIVIDAD EN PAREJA.

- 1.- Compartan sus apuntes.

- 2.- Establezcan acuerdos
- 3.- Propongan estrategias.

### **ACTIVIDAD EN GRUPO.**

- 1.- División de 5 grupos: dividir a los participantes por criterios de números
- 2.- Compartan comentarios sobre el contenido presentado por el facilitador.
- 3.- Tome nota en su registro las reflexiones de sus compañeros y compare con las suyas propias.
- 4.- Desarrollo: el facilitador solicitará que el grupo se presente y se integre a informar sobre el desarrollo de los temas tratados a través del planteamiento de propuestas, compromisos frente a las adversidades que dentro de la institución pudiera presentarse.

### **PLENARIA.**

- 1.- Cada grupo presenta sus experiencias, mediante una técnica diferente y expondrá las propuestas obtenidas para realizar con éxito la comprensión de los: Procesos Psicológicos y didácticos de la lectura como motivación en el aprendizaje activo.
- 2.- Plenaria: dentro del grupo se obtendrán los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen.
- 3.- Evaluación: reflexión voluntaria por parte de los participantes.

### **ACTIVIDAD INDIVIDUAL (en casa).-**

- 1.- En su diario elabore un organizador gráfico, donde compare su trabajo regular con lo propuesto en el contenido científico.
- 2.- ¿Qué obstáculos cree usted que podría encontrar?
- 3.- Elabore un plan de clase donde se trabaje metodológicamente la comprensión de textos.

### **ACTIVIDAD DE REFUERZO (en casa).-.**

- 1.- Envíe a dos compañeros (correo electrónico) su planificación.

2.- Reciba las planificaciones de sus compañeros.

3.- Realice comentarios positivos sobre el trabajo de sus compañeros.

4.- Realice sugerencias de mejoramiento a los trabajos recibidos.

#### TALLER 4

**Presencial 6 horas.**

**Trabajo en casa 10 horas.**

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLES
<p>TALLER N° 4</p> <p>TEMA: La motivación, el ambiente y la comunicación</p> <p>Charlas de motivación versaran sobre:</p> <p>La motivación, el ambiente y la comunicación</p> <p>-Explicación del objetivo</p> <p>Lectura del taller</p> <p>Construcción del contenido científico</p>	<p>Conocer y aplicar acciones para mejorar el ambiente dentro de la institución educativa</p> <p>Estimular las buenas relaciones entre el personal docente y los alumnos</p>	<p>Personal Docente - Código de la Niñez y Adolescencia</p> <p>Manual de Convivencia de la Institución</p> <p>Documento de apoyo: Guía didácticas y textos de valores.</p> <p>Marcadores, papelotes.</p> <p>Cartulinas. Infocus, computadora. Papel bond.</p> <p>CD con el taller en Power Point,</p> <p>Computadora</p> <p>proyector</p> <p>Lápices</p> <p>Cartulinas</p> <p>Pinturas</p> <p>Libreta</p>	<p>Proponente: Tania Chamba.</p> <p>Facilitador Directivos</p>

		Diccionario Esferográficos Material audiovisual - Material didáctico - Material de oficina	
--	--	--	--

*Elaborado por: Tania Chamba.*

**TEMA:** La motivación, el ambiente y la comunicación

### **DESARROLLO**

- Inauguración.- Saludo y bienvenida.

#### **ACTIVIDAD EN GRUPO.**

- 1.- División de grupos: en unas tarjetitas se entregaran letras y se formaran los grupos de acuerdo a la letra. Reúnase en grupos de 5 personas.
- 2.- Compartan comentarios sobre el contenido presentado por el facilitador.
- 3.- Tome nota en su registro las reflexiones de sus compañeros y compare con las suyas propias.
- 4.- Presentación.- Cada uno de los grupos presentara sus conclusiones y recomendaciones
- 5.- Procesamiento, se aplicara el tema mediante el juego “el dado “ que partearan todos los docentes en la cual se puede dar en cuenta sobre las situaciones de la motivación, el ambiente y la comunicación

Desarrollo.- el facilitador motiva a que los participantes analicen: La motivación, el ambiente y la comunicación para identificar los peligros que pueden sucederles a los niños.

A continuación el facilitador del grupo pide a los participantes que describan a las características y los peligros de la falta de motivación, el ambiente y la comunicación

#### **PLENARIA.**

- 1.- Cada grupo presenta sus experiencias, mediante una técnica diferente.

2.- Cada pareja expone sus conclusiones y comentarios.

3.- Todo el grupo conversara sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes y expondrán sus mensajes sugerencias y compromisos

**Evaluación.-** reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevadas a cabo sobre el tema desarrollado

#### **ACTIVIDAD INDIVIDUAL.-**

1.- En su diario elabore una tabla T donde compare su trabajo regular con lo propuesto en el contenido científico.

2.- ¿Qué obstáculos cree usted que podría encontrar?

3.- Enumere dos desventajas y 5 ventajas.

4.- Planifique una clase donde se destaque la motivación el ambiente y la comunicación.

#### **ACTIVIDAD DE REFUERZO.**

1.- Escriba un ensayo con el tema la motivación, el ambiente y la comunicación en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

### **TALLER NO 5.**

**Presencial 6 horas.**

**Tema motivacional: La solidaridad.**

#### **OBJETIVOS:**

Retribuir el valor de la vida, a través de la participación activa en acciones solidarias, dirigidas hacia las personas y hacia la naturaleza, con convicción y autonomía.

Establecer la importancia de la solidaridad como fundamento para el desarrollo humano.

**COMPETENCIA:** Participar en acciones que ameriten el criterio de solidaridad.

<b>Destrezas</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
<p>Utilizar los conocimientos previos sobre el valor de la solidaridad como una forma de empoderamiento social.</p> <p>Interpretar en el Manual de Convivencia, los artículos relacionados con la solidaridad para evaluarlos.</p> <p>Determinar el significado de solidaridad como un compromiso de servicio a los demás.</p> <p>Compartir con las personas, la búsqueda y promoción del bien común, con alegría y satisfacción.</p> <p>Ubicar y visitar instituciones solidarias, reconociendo las acciones que ejecutan para valorarlas desde la experiencia del</p>	<p>El valor de la solidaridad La promoción del bien común Las instituciones solidarias La autogestión La Cruz Roja Las fundaciones</p>	<p>Proyección de un video y extracción de conclusiones</p> <p>Lectura comprensiva del documento y elaboración de una lluvia de ideas relacionadas al tema.</p> <p>Presentación de dramatizaciones</p> <p>Promoción de campañas de recolección de ropa usada, de regalos navideños, de donación de fondos.</p> <p>Descripción de las acciones, con orientación solidaria.</p> <p>Coordinación con la Junta Parroquial, Cruz Roja, fundaciones.</p> <p>Ejecución de actividades de autogestión</p>	<p>Textos</p> <p>Revistas</p> <p>Periódicos</p> <p>Videos</p> <p>Recortes</p> <p>Manual de convivencia</p> <p>Internet</p> <p>Películas</p>	<p>Exposiciones individuales y grupales</p> <p>Investigaciones</p> <p>Plenarias Socio dramas Rueda de atributos</p> <p>Actuación en clases Cambios de comportamiento</p> <p>Exhibiciones y presentaciones creativas</p> <p>Autoevaluación</p> <p>Coevaluación</p> <p>Prácticas de acompañamiento</p> <p>Registros anecdóticos</p> <p>Elaboración de redacciones</p> <p>Creación de cuentos</p> <p>Periódicos murales</p>

servicio social. Identificar dentro de la comunidad, situaciones que requieren de apoyo solidario. Proponer acciones de resolución de situaciones, a través de la autogestión.				
---	--	--	--	--

*Elaborado por: Tania Chamba.*

**TEMA CENTRAL:** El ambiente y la comunicación y el valor educativo del juego.

**Actividad 1:** Motivación a los docentes

El docente y la escuela son los entes sociales que se preocupan del desarrollo integral de los estudiantes y un aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional sus valores y ellos será posible en un ambiente de comunicación abierta y constructiva y de la interacción positiva entre docentes y alumnos.

El maestro debe mostrar una verdadera afectividad y amor a los niños para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, hacia la intervención activa, colaboración y el interés en las actividades de la institución escolar.

**Objetivo**

- Conocer y aplicar acciones para mejorar el ambiente dentro de la institución educativa
- Estimular las buenas relaciones entre el personal docente y los alumnos

**Actividades**

Las charlas de motivación versaran sobre:

- El ambiente y la comunicación
- Valor educativo del juego

**El ambiente y la comunicación**

La comunicación entre director, maestro y estudiantes constituye el fundamento de una relación afectiva para la formación de educandos seguros intelectual y emocionalmente, lo que favorece el proceso de aprendizaje mediante el juego.

Es importante brindarles afecto y seguridad en el ambiente escolar para que los niños participen activamente en el juego para mejorar el rendimiento de los estudiantes

Propiciar un ambiente de seguridad donde los niños puedan dar toda su potencial en el aprendizaje.

### **Valor educativo del juego**

El juego tiene un gran valor educativo para el niño porque desde el punto de vista pedagógico se dice que el juego es una actividad vital espontánea y permanente del niño. Vital porque nace del fondo de la intimidad orgánica y espiritual del niño; y permanente porque nos manifiesta en todo una etapa específica de la vida infantil

La estructura muscular presenta el órgano de la voluntad por el cual se realiza todo esfuerzo; en él está basada toda actividad motora, es decir neuro muscular.

El juego contiene siempre en sí mismo su fin y no tiene nada que esperar de lo trascendental, en el juego la actividad es rescatada en el transcurso del tiempo y vive todo momento en un eterno presente.

El taller para docentes instaurada en la institución constituye un espacio de apoyo y sostén profesional para encarar y elaborar las dificultades que se presentan dentro de ella para desarrollar el juego como aprendizaje activo en el proceso de enseñanza aprendizaje

### **Desarrollo**

- Inauguración: presencia de la autoridad para señalar inaugurada el programa.
- Bienvenida: dinámica de un juego.
- Procesamiento: análisis y discusión del tema ¿Cómo jugar?
- División de grupos: dividir a los participantes por criterios de números.
- Desarrollo: el facilitador solicitará que el grupo se presente y se integre a informar sobre el desarrollo de los temas tratados a través del planteamiento de propuestas y compromisos frente a las adversidades que dentro de la escuela pudiera presentarse.

- Presentación: cada grupo expondrá las propuestas obtenidas para realizar con éxito el juego y el aprendizaje activo.
- Plenaria: dentro del grupo se obtendrá los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen.
- Evaluación: reflexión voluntaria por parte de los participantes.

## TALLER 6

**Presencial 8 horas. Taller final.**

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
<p>TALLER N°6</p> <p>TEMA: El Logro de la Excelencia".</p> <p>Para el desarrollo del taller se utilizarán las siguientes técnicas: Expositiva, Participativa, Trabajo Grupal, Plenaria, Debate.</p> <p>-Explicación del objetivo</p> <p>Lectura del taller</p> <p>Construcción del contenido científico</p>	<p>Facilitar la comprensión de los postulados del logro de la excelencia demostrando concomitantemente su aplicación práctica y plena vigencia.</p> <p>Persuadir a los docentes para que su práctica pedagógica cotidiana se guie bajo los principios de vida ética correcta en fiel respeto de los valores humanos y la práctica de virtudes.</p> <p>Promover la participación continua de los docentes durante todos los momentos del taller, a través del uso de medios y recursos adecuados</p>	<p>Personal Docente - Código de la Niñez y Adolescencia</p> <p>Manual de Convivencia de la Institución</p> <p>Documento de apoyo: Guía didácticas y textos de valores.</p> <p>Marcadores, papelotes.</p> <p>Cartulinas. Infocus, computadora. Papel bond.</p> <p>CD con el taller en Power Point,</p> <p>Computadora</p> <p>proyector</p> <p>Lápices</p> <p>Cartulinas</p> <p>Pinturas</p> <p>Libreta</p> <p>Diccionario</p> <p>Esferográficos</p> <p>Material audiovisual</p>	<p>Proponente: Tania Chamba.</p> <p>Facilitador Directivos</p>

		Material didáctico Material de oficina	
--	--	---	--

Elaborado por: Tania Chamba.

**TEMA:** El Logro de la Excelencia”.

## **DESARROLLO**

Inauguración.- Saludos y bienvenida

### **Metodología:**

Para el desarrollo del taller se utilizarán las siguientes técnicas: Expositiva, Participativa, Trabajo Grupal, Plenaria, Debate.

### **Expositiva:**

El facilitador introducirá el tema haciendo uso de una presentación de Power Point, los asistentes tendrá la oportunidad de tomar los apuntes y efectuar preguntas.

A continuación se presenta una película en DVD, el facilitador da indicaciones a los asistentes a fin de que relacionen el contenido de la película con la exposición previa.

### **Participativa:**

Una vez terminada la proyección del video, los asistentes comentarán sobre la misma resaltando los aspectos que se pueden relacionar con la teoría.

### **Trabajo Grupal:**

Haciendo uso de una dinámica se forma grupos de trabajo, entregan materiales a cada grupo, a la vez que se ofrecen explicaciones sobre el trabajo a realizarse y selecciona la temática en base a los contenidos programáticos propuestos inicialmente.

Se designan coordinadores y secretarios relatores.

Luego los grupos a partir de una lectura previa del documento entregado, relacionando con los contenidos de la película sistematizan las ideas y criterios que consideren más importantes y los anotan en unos papelotes.

#### **Plenaria:**

A continuación en plenaria los participantes, expondrán su trabajo al colectivo.

#### **Debate:**

Se abre un espacio para debatir críticamente las ideas. Finalmente la información se sistematiza y se elaboran los compromisos finales.

#### **Duración y distribución de actividades:**

El taller se cumplirá en dos jornadas de dos horas de duración con un intervalo de 15 minutos de receso.

Las actividades por cada jornada con su aproximada duración:

Primera Sesión:

- d) Exposición inicial por parte del facilitador 40 minutos
- e) Proyección de la película 90 minutos

Segunda Sesión:

1. Trabajo grupal 45 minutos.
2. Debate 35 minutos
3. Sistematización 15 minutos
- 4.- Redacción de compromisos 15 minutos

#### **Compromisos:**

Con la realización del taller se espera que los docentes se comprometan a:

1. Profundizar en el conocimiento de la temática.
2. Adoptar los principios fundamentales de la temática aprendida e integrarla.
3. Reflexionar sobre su conducta y estilo de vida para optar por estrategias que favorezcan su mejoramiento no solo en el plano personal y familiar, sino en el pedagógico en búsqueda de la excelencia.
4. Tomar en cuenta los nuevos criterios adquiridos a fin de que se materialicen en la práctica pedagógica es procesos verdaderamente motivacionales.

**Evaluación:**

- ✓ Se evaluará durante el desarrollo de todo el taller haciendo uso de una guía de observación estructurada.
- ✓ Se realizará una evaluación final del taller con todos los participantes para ello, se entregará una ficha a cada participante en la que constarán aspectos como: Organización, nivel de comprensión, desenvolvimiento de la facilitadora, nivel de logros, compromisos, etc.

**EXPLICACIÓN TEÓRICA O CONCEPTUAL**

**Contenidos programáticos del taller:**

Se han considerado los siguientes:

- El Bien humano es lo que nos hace buenos, como personas.
- No basta con conocer el bien humano es necesario vivirlo
- El logro del bien humano está íntimamente relacionado con la vida ética correcta
- El bien humano como bien moral
- La autotarquía y el autodomínio
- La excelencia ética es simplemente un conjunto de exigencias y evidencias originales de hacer
- La ética no se puede enseñar pero si aprender
- La práctica de la virtud
- El factor que activa la excelencia del hombre es la realidad, donde se sigue buscando lo bueno de la mejor manera con responsabilidad y sin fatiga.
- La excelencia es la fuerza vital que lleva a exigirse con esfuerzo y superarse con esperanza

- El amor significado y proyección en la búsqueda de la excelencia
- La educación es introducción a la realidad, es potenciar al máximo el ser práctico para que la capacidad operativa crezca acumulativamente.
- La excelencia y la educación forman un camino que se realizan juntos.
- La familia como principio antropológico de una vida lograda
- Importancia de la tradición en la consecución del éxito
- Tarea del educador

### **Película**

“**En busca de la felicidad**”, (Es una historia de la vida real suscitada en Estados Unidos en la década de los 80). La proyección película se toma en cuenta como un auxiliar, a través del cual además de mantener a los asistentes motivados, sirve como una interesante herramienta con la que se propende a profundizar algunos contenidos del taller y principalmente sustenten la discusión partiendo de una situación de la vida cotidiana

### **Sinopsis:**

Chris Gardner (Will Smith) es un padre de familia que lucha por sobrevivir. A pesar de sus valientes intentos de mantener su familia a flote, la madre (Thandie Newton) de su hijo de cinco años Christopher (Jaden Christopher Syre Smith en la vida real en verdad hijo de Will Smith) comienza a derrumbarse a causa de la tensión constante de la presión económica; incapaz de soportar más, decide abandonar a su esposo e hijo, Chris convertido en padre soltero decide no darse por vencido y continuar tenazmente luchando por un trabajo mejor pagado empleando todas las tácticas comerciales que conoce.

En este trayecto conoce al representante de una de las compañías más exitosas del país y del mundo, a quien convence de sus capacidades y deseos de superación, no obstante para poder acceder al empleo deberá competir con otros cientos de trabajadores, ya que el puesto de trabajo solo se otorgará al mejor de ellos, además de que laborará por un período de seis meses sin sueldo, sin embargo en busca del éxito acepta el gran reto.

En el transcurso de ese medio año en compañía de su pequeño hijo padece una serie de necesidades y sufrimientos, llegando en un determinado momento a donar su sangre, dormir en un albergue y hasta en el tren, debido a que no tiene la posibilidad de ingreso económico en absoluto y carece inclusive de alimento. En esta penosa situación aprende a valorar la vida y se

encuentra consigo mismo, a pesar de todo ello con inteligencia, esmero y dedicación vence a todos los demás trabajadores que optan por el puesto de trabajo tanto en el plano práctico, como en el teórico en las difíciles pruebas escritas que debe rendir, dando a su hijo un valioso ejemplo de vida y alcanzando la excelencia no solo en el plano material económico sino en su autorrealización como persona. Años más importantes se convierte en uno de los más exitosos empresarios de mundo y uno de los hombres más adinerados.

#### **4.5.4. Evaluación.**

Se evaluará durante el desarrollo de cada uno de los talleres y durante el desarrollo todo el taller haciendo uso de guías de observación estructurada.

Se realizarán evaluaciones finales de cada taller con todos los participantes para ello, se entregará una ficha a cada participante en la que constarán aspectos como: Organización, nivel de comprensión, desenvolvimiento de la facilitadora, nivel de logros, compromisos, etc.

La evaluación tratará de cualificar desde los siguientes momentos en sus respectivos aspectos:

A.- Previo.- Realizar la coherencia de las acciones planteadas en el compendio taller para el desarrollo de la lectura y la escritura.

B.- Congruente.- Se realizará durante el desarrollo del plan de trabajo, se evaluará el cumplimiento de las acciones previstas, las dificultades encontradas, las metas alcanzadas y las posibles soluciones.

C.- Final.-

- De los objetivos y metas alcanzadas.
- De la investigadora.
- De los factores positivos y restrictivos.
- De la organización en general.
- Del rendimiento académico de los participantes.
- Del grado de aplicabilidad de los docentes.

#### 4.6. Duración del curso.

Como se detalla en los cuadros de cada taller tendrá una duración de 10 horas y el curso completo una duración de 60 horas, para tratar coherentemente los temas y la aplicación en el aula.

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

N°	MES ACTIVIDADES	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Abril
		2013	2013	2013	2014	2014	2014
1	Elaboración del proyecto.	X	X				
2	Reunión con el señor Rector y docentes para dar a conocer la propuesta y la programación para la ejecución		X				
4	Elaboración del cronograma de trabajo, socializando con directivos y docentes.				X		
5	Ejecución del taller uno y dos				X		
6	Ejecución del taller tres y cuatro.					X	
7	Ejecución del taller cinco y seis.						X

#### 4.8. Costo del curso.

##### PRESUPUESTO.

El costo estimado para los talleres contempla el siguiente presupuesto:

CONCEPTO	EGRESOS	INGRESOS
Recursos	100.00	100.00
Facilitador	600.00	600.00
Materiales de oficina.	50.00	50.00
Refrigerio	40.00	40.00
Imprevistos	40.00	40.00
<b>TOTAL</b>	830.00	Propios de autogestión y de la proponentes 830.00

#### 4.9. Certificación.

Para la certificación del taller, cada participante deberá aprobar el curso de capacitación y se entregará un certificado a los asistentes que cumplan las condiciones básicas estipuladas por el Ministerio de educación como son:

Asistir como mínimo el 90% de las horas de trabajo.

Alcanzar una calificación de 7/10 en la evaluación planteada: realización de trabajos, participación individual, grupal y evaluación de salida.

#### 4.10. Bibliografía del curso.

- Agudelo, Humberto Arturo, CORREAL, Martha Lucía. Manual pedagógico de educación familiar. Hacia una escuela de padres. 1 ed. Santafé de Bogotá: 1995.
- Compensar. Escuela de padres.

- Conferencia Episcopal De Colombia. Directorio Nacional de Pastoral familiar. Asamblea Plenaria. 1975.
- Cuenca, Roberto Carlos. Guía Didáctica de Ética Profesional. Editorial. Universidad Técnica Particular de Loja. (2010)
- De salvador, María Inés, TIBOCHA, María Gertrudis. Secretaría de Educación: Guía para ser mejores padres de familia. 1 colección. Publicaciones Culturales. Bogotá: 1995.
- Barriga, F; Hernández G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México. Cap. 2-3-8
- DINAMEP, (2006), Apuntes sobre evaluación No 1 DINAMEP Quito.
- Enciclopedia Aula (2008)
- Mateos, J, 2000. Didáctica contemporánea, Madrid-España.
- Ministerio de Educación, (2010). Estándares de calidad educativa. Quito.
- M.E. Quito 2009, Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas).
- DINAMEP, M.E., (2005) Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas Quito, mayo 2008..
- Ruiz, Ordoñez. R (2010), Guía de estudio de Didáctica General. Universidad Técnica de Loja.

## CONCLUSIONES

La elaboración y aplicación del Cuestionario de Necesidades Formativas de los Docentes de Bachillerato del Colegio Técnico Galo Plaza Lasso, arrojó resultados valiosos para el análisis, la reflexión y la acción.

En primer lugar, habría que resaltar que fue concebido como un instrumento para descubrir las necesidades de formación sentidas por los propios docentes, y que en ese sentido proyecta que un 55% de los docentes necesitan capacitarse en aspectos de profesionalización

En segundo lugar, los resultados del cuestionario sugieren la conveniencia de buscar la formación de una sólida comunidad docente. Las necesidades sentidas por los profesores en general hablan de colaboración, acompañamiento, reflexión, apoyo, investigación y de actualización pedagógica; cuestiones muy en sintonía con lo que Villegas-Reimers (2003) denomina comunidades de apoyo, comunidades profesionales y comunidades de indagación.

Mediante este diagnóstico, se pudo observar que el 70% de los docentes investigados desean seguir estudiando y obtener un título de cuarto nivel en Maestría en el ámbito educativo, lo que nos indica que por parte de los profesores existen la predisposición de superarse y estar a la par de las nuevas tendencias pedagógicas, acción que coadyuvará en el aprendizaje significativo de los estudiantes y fundamentalmente en los procesos didácticos, pedagógicos y de evaluación de los académicos.

Los resultados obtenidos en esta investigación apuntan hacia la necesidad de reconocer en el desarrollo docente, no solamente las necesidades normativas de la institución, sino también las necesidades formativas de los profesores. Esto debiera ser así no solo por atender un principio democrático, algo en sí mismo importante, sino también por buscar la participación y el involucramiento de los profesores en la tarea de la enseñanza-aprendizaje, una tarea que en las condiciones actuales exige un compromiso colectivo para hacer frente a situaciones novedosas y cambiantes.

Frente a esto, hay que reconocer que la mayoría de los docentes han sido formados como licenciados en un área del conocimiento, pero no como profesores de una disciplina que sepan motivar, inspirar y formar a sus alumnos. Este estudio apunta a la necesidad de reducir esta discrepancia mediante la capacitación pedagógica y didáctica de todos los maestros, ya que por

parte de los directivos no existe la apertura y predisposición para que éstos puedan asistir a cursos relacionados con su práctica educativa, mucho menos propiciarlos.

En términos generales en el desarrollo de la investigación se pudo constatar que la capacitación de los docentes puede ser considerada como una debilidad que posee esta institución, para lo cual, es imprescindible formular un plan de mejora que fomente y fortalezca este aspecto que es fundamental tanto para el docente en su vida profesional, como para en la institución educativa, considerando que la capacitación, formación y desarrollo profesional juega un rol imprescindible en la calidad educativa.

Para superar estas falencias que presenta la institución investigada, se propone un curso de formación para los docentes de bachillerato sobre técnicas de trabajo activo, que motiven y mejoren la comprensión de los estudiantes con el fin de fortalecer la función mediadora del docente.

En síntesis, el estudio realizado permite identificar las principales necesidades de formación docente del profesorado para acometer los retos planteados, los cuales se concentran en: insuficiencias en el dominio de metodologías participativas de enseñanza, en la concepción e instrumentación de la evaluación del aprendizaje desde una perspectiva procesal, en el dominio de la acción tutorial, en el conocimiento de la personalidad del estudiante y de los procesos de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación en la organización institucional, en la utilización de las TIC como apoyo en el proceso de aprendizaje y en la tutoría, así como en el conocimiento de técnicas para la innovación educativa y en particular de instrumentos e indicadores para la autoevaluación de su desempeño docente.

## RECOMENDACIONES

El diagnóstico de necesidades formativas del profesorado ha de constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente. Es el que permite analizar la situación en la Organización Educativa y planificar los elementos de mejora, por lo que se recomienda:

- ✓ Aplicar estrategias de formación docente flexible y contextualizada.
  
- ✓ Integrar la teoría y la práctica profesional.
  
- ✓ Propiciar la reflexión crítica y comprometida del profesorado con su desempeño profesional.
  
- ✓ Dar apertura y/u oportunidad a los docentes de la institución a asistir a los cursos de capacitación y formación, por parte de las autoridades.
  
- ✓ Seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel no únicamente por exigencias del nuevo reglamento de Educación, sino por superación personal y profesional.
  
- ✓ Planificar y organizar talleres de capacitación en los que se trate contenidos acordes al tipo de especialidad que oferta la institución educativa.
  
- ✓ Encontrarle sentido y placer a lo que se hace, realizar la tarea educativa con mucho amor, entrega y sobre todo vocación.
  
- ✓ Aplicar técnicas activas y dinámicas que fomenten la participación del educando, considerando que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.
  
- ✓ Potenciar, utilizar y aprovechar los beneficios que otorgan las TIC, en el proceso educativo.

Los programas de formación docente deben comprender diferentes alternativas de formación que puedan adecuarse a las necesidades y posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto de su actuación profesional. Deben facilitar la formación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre profesores de bachillerato.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- — (1995). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: EUB.
- (2005). “Conocimiento y enseñanza: fundamentos de la nueva reforma”. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 9 (2), Pp. 1-30.
- — (2008). La Necesidad y la importancia de la formación docente universitaria. En Imbernón, F. y Guzmán, C. (coord.). *Necesidades de formación de profesorado universitario: los casos de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (Argentina), la Universidad de Valparaíso (Chile) y la Universidad de Barcelona*. Barcelona: Universidad de Barcelona-FODIP.
- Abraham, A. (1987) *El mundo interior de los enseñantes*.(primera edición)
- Adriana Plasencia Díaz. (2009), *La federalización de la educación básica en el Distrito Federal Una tarea pendiente*, ©Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. México
- Alderfer, C. P. (1969). *Una prueba empírica de una nueva teoría de las necesidades humanas .Comportamiento Organizacional Performance Humanos*, 4: 142-175.
- Ambar, (2011) y Lastupdated (2013). “Asalto al castillo: ¿A que esperamos para abordar en serio la formación didáctica de los profesores universitarios de ciencias?”. *Enseñanza de las Ciencias*, 20 (3), pp. 315-325.
- Ander, E. (1985) .*Que es el Trabajo Social*. Buenos Aires: Humanitas.
- Antúnez, S., (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares. Análisis y propuestas*. Barcelona: ICE- Horsori, colección Cuadernos de Educación 2000, p.
- Area, M. y Yanes, J. (1990). *El Asesoramiento curricular de los Centros*
- Arredondo López, A. y González Villareal, R. (2011). *Formadores de formadores*. Apuntes cartográficos: estrategias, organismos y saberes
- Aubrey, C. (1990) .*Consultoría en el Reino Unido*. Londres: El Falmer Press.
- Ball y Cohen. (1999). *El desarrollo de la práctica, los profesionales en desarrollo*. San Francisco: Jossey Bass. pp. 3-32.
- Baraibar, C. (2006). *Recursos humanos Profesional*. España. Recuperado de <http://www.linkedin.com>.
- Barcelona: Gedisa.
- Bell, L. (1991). *Enfoques para el Desarrollo Profesional de Maestros*. En Bell, L. y Día, C. (comp), *Gestión del Desarrollo Profesional de Maestros*.
- Bennis (1995). *Programa de Mejoramiento del Profesorado*. México: SEP.

- Bernstein, B. (1985). *Clasificación y enmarcamiento del conocimiento educativo*. Revista Colombiana de Educación Nro. 15. 1er. Semestre. Centro de Investigaciones de la Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá.
- Biott, C. y Niass, J. (1992). *Trabajando juntos por el cambio*. Londres: Open University Press.
- Blanco Prieto F. (1990). *Evaluación educativa: marco, concepto, modelo*. España. Ed. Librería Cervantes.
- Blanco, L. (1990). *Consideraciones Previas a la Elaboración de Modelo de las Naciones Unidas Para La Valoración de Necesidades Institucionales*. Revista de Investigación Educativa, 8 (16): 199-203.
- Blanco, L. (1990). *Consideraciones previas a la elaboración de un modelo para la valoración de necesidades institucionales*. Revista de Investigación Educativa. 8 (16): 199-203
- Blanco, L. (1996) *.La evaluación, más que proceso producto*. Lérida: Universitat de Lleida.
- Bohon, (2005). *Programa General de Desarrollo*
- Bohon. (2005). *Investigación educativa: fundamentos y metodología*. Barcelona: Labor.
- Bolívar. (1995). *La Evaluación de Centros y la Mejora Interna*. Madrid. Ediciones Pedagógicas.251-281.
- Bollen, R. (1993) *.Eficacia de la Ayuda, la reflexión sobre la práctica actual*. En Bollen, R. (ed.), *educativo Cambio Facilitadores: Artesanía y eficacia*. Utrech: Centro Nacional para la Escuela Mejora. Págs. 69-81.
- Bonals, J. y De Diego, J. (1996) *.Ética y estética de una profesión en desarrollo*. en Monereo, C. y Solé, I. (coord.) , *El Asesoramiento psicopedagógico. Una perspectiva profesional y constructivista*. Madrid: Alianza. Págs. 501-516.
- Bradshaw, J. (1972). *El concepto de necesidad social*. Nueva Sociedad, marzo: 640-643.
- Bradshaw. (1972). Papeles del Psicólogo. *La Necesidad Social y servicios sociales*. núm. 41 y 42. Madrid. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es>
- Braslavsky, C. (1998). *Bases, orientaciones y criterios para el diseño de Programas de postrado de formación de profesores*. Reunión de Consulta Técnica para el análisis de políticas y estrategias de formación de profesores. OEI. Bogotá: Colombia.
- Bravo, MJ; Peiró, JM y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral*. En Peiró, JM y Prieto, F. (eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis. Vol. 1. Págs. 343-394.

- Burton, J. K. y Merrill, P. F. (1977). *Evaluación de las necesidades: objetivos, necesidades y prioridades*. En Briggs, L. (ed.) v Diseño Instruccional. Educ. Tech. Público. , Págs. 21-45.
- Cabanas, J. (1970). *Sociología de la Educación*. España. YKINSON, S.L.
- Campbell, d. y Stanley, J. (1991). *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Camperos, M. (2004). *Perfiles de formación por competencias, vinculados al conocer, hacer, convivir y ser*. Conferencia presentada en la VI Reunión Nacional de Currículo. Barquisimeto. Caracas (Venezuela): Ed. Universidad Simón Bolívar. pp. 53-67
- Carr y Kemmis (1988). *Teoría Crítica de la Enseñanza. La investigación acción en la formación del profesorado*. (Primera Edición). Barcelona: Martínez Roca.
- Casanova, M. A. (1995): *Manual de evaluación educativa* .Madrid: La muralla.
- Chávez M, Rodrigo [cnlc1973.blogspot.com/2012/.../bachillerato-general-unificado-iniciara.h...](http://cnlc1973.blogspot.com/2012/.../bachillerato-general-unificado-iniciara.h...)
- Chávez M. (2000). *Métodos de investigación*. México, ed. Prentice Hall Inc.
- Cohen, I. y Manion, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. (Segunda Edición). Madrid: Narcea.
- Colén y López. (2008). *Las Necesidades de Formación en la Administración Local*. Los Déficit Formativos y los Retos de Futuro. Madrid.
- Coll, C. *Análisis e impacto de las TIC en la educación escolar* (s.f.).Recuperadode:[http://www.escriporiomdyh.educ.ar/recursos/articulos/aprender\\_y\\_ensenar\\_con\\_tic.pdf](http://www.escriporiomdyh.educ.ar/recursos/articulos/aprender_y_ensenar_con_tic.pdf).
- Coll, C. *Enseñar y aprender en el siglo XXI: el sentido de los aprendizajes escolares*. Recuperado de: [http://www.psyed.edu.es/prodGrintie/cap\\_libros](http://www.psyed.edu.es/prodGrintie/cap_libros)
- Coll, C. y Onrubia, J. *Evaluar en una escuela para todos*. (s.f.). Recuperado de: [http://www.psyed.edu.es/prodGrintie/articulos/CC\\_JO\\_EvaluarEscuelaTodos](http://www.psyed.edu.es/prodGrintie/articulos/CC_JO_EvaluarEscuelaTodos)
- Cols y Martín (2010). *La educación de la niñez y la juventud*, edición de Antón Costa Rico y María Álvarez Lires, Madrid.
- Cook, D. y Reichardt, Ch.S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. (Segunda Edición). Madrid: Morata.
- Coronel, J. M. (1994). *Para comprender las Organizaciones Educativas*. Sevilla: Repiso.
- Coronel, J. M. (1996). *Investigación Sobre Liderazgo y Procesos de Cambio en Centros Educativos*. Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.

- Cuadrado, A. (2008). *La importancia de conocer “cómo aprende el alumno”: los estilos de aprendizaje*. UNED.
- D'Hainaut, L. (1979). *Les besoins en Éducation*. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programas d'études et éducation permanente*. París: UNESCO.
- Davini, M. (1997). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.
- Daza Lesmes, J. (2005). “*Formación pedagógica inicial y permanente del profesorado universitario en España: Reflexiones y propuestas*”. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (38). pp. 19-35.
- De Ketele, J. M. y Roegiers, X. (1995). *Metodología una para la Recogida de Información*. Madrid: La muralla.
- De la Poza, J. (1999). *Satisfacción, clima y Calidad de vida laboral*. En Rodríguez Fernández, A. (coord.) , *Introducción a la Psicología del Trabajo y De Las Organizaciones*. Madrid: Pirámide. Págs. 259-271.
- De la Torre, S: (1994).*Innovación curricular, Proceso, Estrategias y Evaluación*. Madrid: Dykinson.
- Del Carmen, L.et al. (1988). *Formadores de formadores*. Cuadernos de Pedagogía, 161: 84-86.
- Del Pozo Berrezueta, H. LOEI 2012, QUITO, editora nacional.
- Delacote, G. (1997). *Enseñar y aprender con nuevos métodos*. (Segunda Edición). Barcelona: Editorial Gedisa, S.A., 251 p.
- Días Plasencia C. (2010). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. España: Aljibe.
- Días Plasencia C. 2010). *Estrategias docentes. Enseñanza de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades de pensamiento*. México: FCE.
- Díaz Barriga F. y Hernández, G. (1998). *Estrategias para un aprendizaje significativo*. Pág. 60.Docente y Estrategias de Formación. (n.d) Recuperado de <http://www.oei.es/cayetano.htm>.
- Doyle, W. (1986).*Estrategias y Competencias*. Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado de: <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- Educación Intercultural. Quito. [En línea]. Disponible en: <http://www.educación.gob.ec/legislación-educativa/loei.html>
- Educativos. La Fase de contacto Inicial. *Qurriculum*, 1: 5-78.

- Eisner, E. W. (1985). *El ojo ilustrado. Indagación cualitativa y Mejora de la Práctica Educativa*. Barcelona: Paidós.
- Eisner, E. W. (1992). *Reforma Educativa y de la ecología de la escolarización*. Teachers College Record, 93 (4):610-627.
- El Plan Decenal de Educación 2006-2015
- Emilio Gautier Cruz, E. (2005). *Nuevas tecnologías y formación docente: análisis de experiencias relevantes en América Latina*. Chile. Edición: Bárbara Menezes
- Escudero, J. M. y Moreno, J. M. (1992). *El Asesoramiento a los Centros Educativos*. Madrid: MEC-CAM.
- Estebaranz, A. (1995). *Didáctica e Innovación del currículum*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Estebaranz, A: (1997). *Asesoramiento en los Procesos de Desarrollo curricular*. En Marcelo, C. y López.
- Esteve, J.M. (1984) *Profesores en conflicto*. (Primera Edición). Madrid: Narcea.
- Esteve, J.M. (1987) *El malestar docente*. (Tercera Edición). Barcelona: Laia.
- Esteve, J.M. (1995) *Los profesores ante el cambio social*. (Segunda Edición). Madrid: Narcea. Facultad de Educación. UNED. Madrid, 1995.
- F. ONCE (2012). *Necesidades formativas de docentes de secundaria, bachillerato y fp en la educación de estudiantes con diversidad funcional*. Recuperado de <http://www.dedesvandocente.foroactivo.com/t2619necesidadesformativas-de-doc>.
- Fernández, E. y Luna, E. (2004). "Evaluación de la docencia y el contexto disciplinario". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (23), pp. 891-911.
- Font, A. e Imbernón, F. (2002). *Análisis de necesidades de formación*. Analizar y detectar necesidades para una coherente planificación. En Pineda, P. (2002): *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel, pp. 39-61.
- Fromm, Erich (2012). *El arte de escuchar*. España ed. Paidós Ibérica SA.
- Fullan y Hargreaves. (1992) *El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje*. Ontario. Recuperado de <http://www.michaelfullan.ca>
- Fullan, M. (1982). *El significado del cambio educativo*. Ontario: OISE Press.
- Gairín, J. (1996). *La detección de necesidades de formación*. En Gairín, J. y Ferrández, A. (Coord.). *Formación para el empleo*. Barcelona CIFO de la UAB, Pp. 71-116.
- Gairín, J. (1996). *La detección de necesidades de formación*. En Gairín, J. y Ferrández, A. (Coord.). *Formación para el empleo*. Barcelona CIFO de la UAB, Pp. 71-116.

- García Álvarez, J. (1993). *La Formación permanente del profesorado: Más Allá de la Reforma*. Madrid: Escuela española .Georgia.
- García Vidal, J. y Manjón, D. G. (1995). *Experimentación e Innovación*.
- Garza, J. (1993) .*Teorías y modelos para la práctica de facilitación de grupo*. London: Kogan Page. Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1967): *La motivación para trabajar*. (2ª ed). Nueva York: Wiley.
- Gautier Cruz, Emilio. *Nuevas tecnologías y formación docente: análisis de experiencias relevantes en América Latina*.
- Gento Palacios. S. *Marco Referencial para la Evaluación de un Proyecto Educativo*.
- Gestión de Recursos Humanos: *Manual de Planificación y Programación* (n.d).Recuperadode:<http://www.iesemiliocanalejo.com/jdestudios/06%2007/progr/adm/rrhh>.
- Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (1999) *La enseñanza y su práctica*. (3º edición). Madrid. Akal. 478 p
- Giroux, Henry A., y David E. Purpel (1983). *El currículo oculto y la educación moral*. Engaño o el descubrimiento de Berkeley, California: McCutchan Pub. Corp.
- Goldstein, I. L. (1986). *Formación en las organizaciones: Necesidades, evaluación, desarrollo y evaluación*. Pacific Grove, CA: Brooks-Cole .
- González Maura, Viviana (2004) *La Orientación Profesional y Currículum Universitario*. Una Estrategia Educativa Para El Desarrollo Profesional y Responsable. Barcelona: Alertes Psicopedagogía.
- GONZÁLEZ MAURA, Viviana (2004): *La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario*. En: Revista Kaleidoscopio. Revista Arbitrada de Educación, Humanidades y Artes. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela. Vol. 1, n.º 2, Julio- Diciembre, pp. 89-96
- González Tirados, Rosa (1984): *Capacidades y estilos de aprendizaje* Rev. Perfiles
- González, M. T. (1992). *El Papel de los Agentes de Cambio en el Desarrollo organizativo de los Centros*. En *Cultura Escolar y Desarrollo organizativo*. II Congreso Interuniversitario de organización Escolar. Sevilla: Grupo de Investigación quiso Actica. Págs. 141-158.
- Grau Company, S. Gómez Lucas, C. Perandones González (2000). *La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa*.

- Grossman (1998). *Ajuste Académico Influencia Adolescentes*. Número 6. (Volumen 71). Pags.1662-1671. Recuperado de <http://translate.google.com.ec>
- Guerrero, E. y Vicente, F. (1999). *Estudios sobre la importancia del Factor Humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacción de La Profesión docente universitaria*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Recuperado de [www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99](http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99).
- Gumbau, S. (2000). *Diseño en la Formación Continua: aportaciones a un modelo pedagógico*. Núm 323.pp 183- 200
- Gutiérrez, M. y Alva S. (2006).Rev. Med. Vallejana v.3 n.2 Lima
- Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006-2015) Primera versión resumida MEC Consejo Nacional de Educación
- Hargreaves, A. (1992). *Culturas de enseñanza: Un enfoque para el cambio*. En Hargreaves, A. y Fullán, M. (eds.) *.Comprender el desarrollo del profesor*. Londres: Casell.
- Havelock, R. G. (ed.) (1973). *Planificación de la Innovación a través de la difusión y utilización de los conocimientos*. Ann Arbor, Michigan: Centro de Investigación y Utilization de Knowle Scientific
- Hernández de la Torre, E. (1997). *El Apoyo a la Diversidad: Apoyo externo como asesoramiento curricular y organizativo*. En Marcelo, C. y López Yáñez, J. (coord.) *Asesoramiento curricular y organizativo en Educación*. Barcelona: Ariel. Págs. 254-264.
- Hernández, F. (1992). *La construcción del asesor sable*. Qurriculum, 5: 49-67.
- Hernández, Y & Hernández, M. (2009). *La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento*.
- Hernández, Y. & Hernández, M. (2009). *La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento*.
- Hewton, E. (1988): *Escuela de capacitación del personal centrado*. Londres: El Falmer Press.
- Horsley, S. y Cox, P. (1984). *Todo está en el hacer ¿Qué dice la investigación sobre la implementación?* Nuevo Orleans: AERA.
- Imbernón, F. (1994) *.La Formación y el Desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Graó.

- Imbernón, F. (2000). *“La formación docente del profesorado universitario entre la realidad, el deseo y la utopía”*. En Memorias del I Congreso Internacional: Docencia Universitaria e Innovación. Barcelona.
- Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado. (s.f) Formación en Red. Recuperado de <http://www.formacionprofesorado.educacion.es/.../306-formacion-del-profesora>
- J. McKillip (2010). *Estudiantes como los autores de las autoridades y en su propia educación*. Recuperado de <http://www.linkedin.com>
- Jaramillo, F. A. (2012). *Proyectos de investigación*. Guía Didáctica. (Segunda Edición). Loja: Ediloja Cía. Ltda.
- José Tejada Fernández, J. Navío Gámez, A. (2004). *Elaboración de planes, programas y cursos de formación*.
- Kaufman, 1988. *Planificación de Sistemas Educativos*. México. Trillas.
- Kintana Cabanas, José. (1990) *La educación en una sociedad en crisis*. España, 1990, pagó 224.
- Kolb. (1997). *Aprendizaje basado en experiencias*. pp. 47
- Lacasa P. (2000/en prensa) *Entorno familiar y educación escolar*. Ed. Síntesis, Madrid.
- Lacasa, P. (2000, en prensa) *Entorno familiar y educación escolar. La interacción de dos escenarios educativos*. Madrid. Alianza
- Latorre (1992). Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 – 2619. Publicación # 09 Julio – Diciembre 2012 RIDE.
- Lella, C. (1999). *Modelos y tendencias de la formación docente*. Recuperado de: <http://www.oei.es/cayetano.htm>.
- Lena, María P. Correa L. (2001) *La formación inicial de las educadoras y de los educadores*. Madrid
- Lieberman, A. (1988). *La construcción de una cultura profesional en las Escuelas*. Nueva York: Teachers College Press. Lippit, G. y Lippit, R. (1986). *La Consultoría de Procesos en Acción*. San Diego : University Asscuates Inc. Loucks
- LOEI (2012). Artículo 43
- LOEI Artículo 44
- LOEI artículo 45
- López Yáñez, J. (coord.), *Asesoramiento curricular y organizativo*. De Barcelona: Ariel.

- Maldonado, R. y Rockwell, E. (2009). *Movimientos sociales emergentes y nuevas maneras de educar*. (Campinas) 33 (120): 697-713. Recuperado de <http://ww.die.cinvestav.mx>
- Manual formulación, evaluación y monitoreo de proyectos Cepal. Recuperado de: <http://www.cea.es/portaacea/novedades/2005/>
- Marcelo, (1996) .*Innovación educativa, Asesoramiento y Desarrollo profesional*. Madrid: CIDE.
- Marcelo, C. (1992). *Cómo conocen los profesores la materia que enseñan*. Algunas contribuciones de la investigación sobre conocimiento didáctico del contenido. En Montero, L. y Vez, E. (eds.). *Las didácticas específicas en la formación del profesorado*, Santiago de Compostela: Tórculo. pp. 151-185.
- Marcelo, C. (1997). *¿Quién forma al formador?* Un Estudio Sobre las Tareas Profesionales y Necesidades de Formación de Asesores en Andalucía y Canarias. *Revista de Educación*, 313: 249
- Margerison, C. (1975). *El director de Formación de Como consultor interno de la Organización*. La Educación pp. 272-279.
- Martín Cuadrado, Ana. (2003). *La importancia de conocer "cómo aprende el alumno": los estilos de aprendizaje*
- Martín, E, Manso, J., Pérez, E., & Álvarez, N., (2010). *La formación y el desarrollo profesional de los docentes*. Instituto de evaluación y asesoramiento educativo (FUHEM).
- Maruny, citado por Frida Díaz Barriga y Gerardo Hernández (2010),
- Molina, A. T. (2000). *"Problemática actual en la enseñanza de la Ingeniería; una alternativa para su solución"*. En *Ingenierías*, 3(7), Cuba: La Habana. Disponible en: [www.ingenierias.uanl.mx](http://www.ingenierias.uanl.mx)
- Montero Alcaide, A. (1992). *Diagnóstico de Necesidades Formativas de los Docentes*. Alcalá de Guadaíra. (Sevilla): Centro de Profesores.
- Montero Mesa, M.L. (1987). *Las necesidades formativas de los profesores como enfoque de la formación en servicio: análisis de una investigación*. *Revista de Investigación Educativa*, 5 (9), 7-31.
- Montero, A. (1992). *Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes*. (Segunda Edición). España: Editorial Sevilla.

- Moreno, J. M. (1999). *Desarrollo del Curriculum, Renovación y Asesoramiento*. En Escudero, J. M. (ed.), *Diseño, Desarrollo e Innovación del Currículum*. Madrid. Síntesis. Págs. 237-263.
- Moreno, P. (2002). *Diseño y planificación del aprendizaje*.
- Moreno, T. (2011). “*Didáctica en la Educación Superior: nuevos desafíos en el siglo XXI*”. En *Perspectiva Educativa Formación de Profesores*, Universidad autónoma Metropolitana, 50 (2), Pp. 26-54.
- Moroney, R. M. (1977). *Evaluación de Necesidades de Servicios Humanos*. En Anderson, W. Fy col eds.), *Gestión de Servicios Humanos*. Washington: Asociación de Gestión Internacional de la Ciudad .Murillo.
- Nemiña, R. Herminia, M. García, R. y Montero L. (2009). *Desarrollo profesional y profesionalización docente perspectivas y problemas*.
- Nieto, J. M. (1992). *Agentes Educativos de Apoyo externo: algunas Líneas de conceptualización y Análisis*. *Qurrículum*: 69-75.
- Ortiz. (2012). *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Nuevos desafíos en la formación del profesorado (Vol. 14)*. págs. 27-42
- Padín, C. (2007) *La importancia del contexto familiar en el aprendizaje*. Espacio Logopédico. Recuperado de <http://www.espaciologopedico.com>
- Palacios, 1995. “*La formación del profesorado universitario en México: viejos modelos para nuevos retos*”. *Memorias del 7º Congreso Internacional Retos y Perspectivas de la Universidad*. México: ANUIES.
- Pere Marqués, Graells. (2000). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias de formación*. Departamento de Pedagogía Aplicada Facultad de Educación UAB (última revisión: 14/03/04)
- Pérez Marqués, Graells. (1999) *Roles actuales de los estudiantes* (última revisión: 5/06/04)
- Pérez Juste. (2000). *Hacia una educación de calidad*. Gestión, instrumentos y evaluación. Madrid. Narcea SA de ediciones.
- Pérez, Marqués Graells, (2000) *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación* (última revisión: 7/08/11).
- Pérez, N. I. (1997). “*Análisis de la producción de materiales educativos en el sistema de enseñanza abierta de la Universidad Veracruzana*”. UDGVIRTUAL. Universidad de Guadalajara. Disponible en: [www.udgvirtual.udg.mx/biblioteca](http://www.udgvirtual.udg.mx/biblioteca)

- Perezteca, Karen. Martes 2 de julio de 2013. BGU
- Perezteca, Karen. Martes 2 de julio de 2013. Especialidad BGU... ¿Por qué un bachillerato unificado y no uno por especializaciones?
- Portilla, A., (2002). *La Formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Profesorado. *Revista de curriculum y formación del profesorado* VOL. 13, Nº 2 (2009) ISSN 1138-414X Fecha de recepción 17/06/2008 Fecha de aceptación 28/04/2009.
- Quintana, José María. NARCEA S. A. DE EDICIONES. (2da edición). España.
- Registro Oficial Nº 417. (31 de marzo del 2011).Ley Orgánica de Educación.
- Revelo, Erika. *Bachillerato General Unificado*. (Domingo 23 de junio de 2013).
- Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos INVESTIGACION PEDAGOGICA *Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio*.
- Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 14 (1), 67-80
- Reyes Ponce, A. (1996). *Administración de empresas. Teoría y práctica*. México. Ed. Limusa. 188 pp
- Rivera López, L.I. (2009). *El papel del docente como gestor en el contexto actual en* Revista de la Universidad Cristóbal Colón Número 17-18.
- Rodríguez Flores. (1998). Directorio de recursos educativos catalogados por cursos y competencias, blogs de profesores y centros, listado de herramientas 2.0, foros, noticias...
- Rodríguez Romero, M. M. (1996).*El Asesoramiento en Educación*. Archidona (Málaga): Aljibe.
- Rodríguez, C. (1998).El papel del docente en el sistema educativo. Madrid. Anaya.
- Rojas Rodríguez, M. *El papel del administrador educativo en la innovación del proceso enseñanza aprendizaje*.
- Runkel, P. y Schmuck, R. (1984). *El lugar del desarrollo organizacional (DO) en la escuela*. En Hopkins, D. y Wideen eds. ), 77 -95.
- Sánchez, M.C. (2007). Educaweb.com Monográfico. *Estrés laboral en el sector educativo*.
- Sandoval, L., Camargo. M., Vergara, M., Quiroga, A., &Alima, F. (2008).*Necesidades de formación de docentes en un estudio de instituciones educativas colombianas*. Red de

revistas científicas de América Latina y el Caribe, España, Portugal: (REDALYC). Vol. Págs.11-48.

- Savater, F. (1997). *El Valor de Educar*. (2º Edición). Barcelona. Editorial Ariel, S. A.
- Schön, Donald (1998) *La formación de Profesionales reflexivos*. Madrid: Paidós.
- Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación. (Lima, Perú, septiembre de 1999). Modelos y tendencias de la Formación Docente. Recuperado de: [www.oei.es/cayetano.htm](http://www.oei.es/cayetano.htm)
- Shulman, L. (2001). *Conocimiento y enseñanza*. Ensayo. Estudios públicos. Pp.83-196
- Stufflebeam, D. L. (1987). *La evaluación orientada hacia el perfeccionamiento*. En Stufflebeam, D. L. y Shinkfield A. J. (Eds.). *Evaluación Sistemática. Guía Teórica y Práctica*. Barcelona: Paidós MEC.
- Suplemento LOEI N°54 (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea]. Disponible en [http://www.cacel.com.ec/web/imagenes/pdfs/reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.com.ec/web/imagenes/pdfs/reglamento_LOEI.pdf)
- Tebar. (2003). *El perfil del profesor mediador*. Madrid. Ediciones Universidad de Salamanca
- Tejada, José. *Elaboración de planes, programas y cursos de formación*. Fernández, Antonio. Navío Gámez (2004) La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento.
- Tejedor, F. J. (1990). *"Perspectivas metodológicas del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo"*. En Actas del V Seminario de Modelos de Investigación Educativa. Metodologías en Diagnóstico y evaluación de los Procesos de Intervención Educativa. Murcia. Pp. 25-
- Temario de profesores de enseñanza secundaria intervención. (n.d). Recuperado de: <http://www.cea.es/porta/cea/novedades/2005/>
- [uite101.net/article/el-sistema-educativo-actual-en-ecuador-a74673](http://uite101.net/article/el-sistema-educativo-actual-en-ecuador-a74673)
- Ulises, Tomas (2012). *Como aprender a enseñar*. (publicación).
- Valdés, U. (s.f) *Detección de las necesidades formativas del profesorado de bachillerato: análisis de un caso en México*. Recuperado de [www.comie.org.mx/congreso/memoria\\_electronica/.../0142-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoria_electronica/.../0142-F.pdf) investigación
- Viteri Díaz, Galo. (2006). *Desafíos y recomendaciones a la planeación estratégica en universidades*.

- Viteri Díaz, Galo. (2006). Revista académica de economía con el Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas ISSN 1696-8352
- Warren Bennis (2008). *Líderes y estrategias para un liderazgo eficaz*. Ed. Paidós Ibérica SA. España.
- Witkin, B. R. (1996). *Modelo de las necesidades cíclicas de evaluación para el sistema de información de gestión*. Saratoga (California): Saratoga High School
- [www.conocimiento.gob.ec/category/noticias-destacadas/page/6/](http://www.conocimiento.gob.ec/category/noticias-destacadas/page/6/)
- [www.slideshare.net/margaysabel/gestin-de-rrhh-en-educacin](http://www.slideshare.net/margaysabel/gestin-de-rrhh-en-educacin)
- Yáñez, J. (coord.), *Asesoramiento curricular y organizativo en Educación*. Barcelona: Ariel. Págs.189-223.
- Yinger, J. (1977) *Pensamientos pedagógicos y toma de decisiones de los profesores en la planificación de la enseñanza*. Núm. 3. (Vol. 80) pp. 107 – 127
- Zabala Vidiella, A. (2007). *La práctica educativa. Cómo enseñar*. . (13ª edición). Barcelona. editorial Graó.
- Zabala, A. (1998). *Enfoque globalizador y pensamiento complejo. La Formación Profesional Ocupacional*. Recuperado de: <http://www.cea.es/portaicea/novedades/2005/>
- Zabala, A. (1998). *Enfoque globalizador y pensamiento complejo*. Recuperado de: <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- Zabala, A. y Arnau, L. (2007): 11 ideas claves. *Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona, Editorial Graó.
- Zarzar, C.C. (1988). *Formación de profesores universitarios. Análisis y evaluación de experiencias*. (Primera Edición). México: Nueva Imagen.

## **ANEXOS**

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

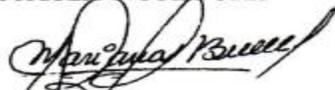
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

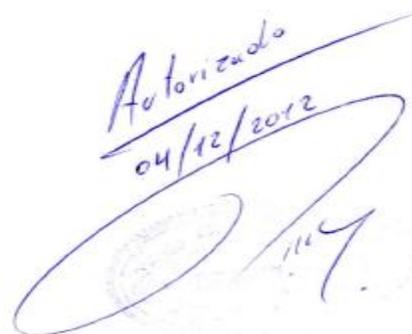
Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Autorizado  
04/12/2012



**Maestrante:** Chamba Tapia Tania Robertina.

**Institución educativa a investigar:** Colegio Galo Plaza Laso

**Rector:** Lcdo. Mecías Romero

**Teléfono institucional:** 072279108

**Dirección de la institución educativa:** Provincia del Azuay, cantón San Fernando, parroquia San Fernando (parroquia urbana). Calle José María Quito y Santiago de San Fernando

**Número total de docentes de bachillerato:** 10 profesores

**Re:**

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)

Enviado: lunes, 03 de diciembre de 2012 8:19:06

Para: tania chamba (taniachambatapia@hotmail.com)

Buenos días

Tania

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

**Equipo de planificación**

**Investigaciones - educación**

**Universidad Técnica Particular de Loja**



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

Código del Investigado:  
**AZU 017**

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

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

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

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

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

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

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

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1*	17	2*	18
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:			3*	19

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6
Otros, especifique:			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. <b>Ámbito educativo:</b>		3.2.2. <b>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:

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:	_____			
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):	_____			
En cuanto al último curso recibido:	_____			
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:	_____			
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:	_____			
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:	El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2
	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique:				5

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:

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

4.2.1 Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso que lo impartió: \_\_\_\_\_

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de 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: *(señale una o más alternativas)*

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

*(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**INSTRUCCIONES PARA LLENAR LA MATRIZ DE RESULTADOS EN  
BASE A LOS RESULTADOS EXPUESTOS EN LOS CUESTIONARIOS.**

**INDICACIONES GENERALES**

1. Para proceder a llenar la matriz se le debe en primer lugar indicar que en la parte superior de la matriz encontrarán las preguntas que se aplicaron en el cuestionario, las mismas que les guiarán durante todo el proceso de tabulación, debido a que están diseñadas para ingresar los códigos correspondientes, cuando ingresen un código que no este asignado para esta pregunta les aparecerá una ventana de advertencia en la que le indica que el dato ingresado es incorrecto, por favor asegúrese de que el número sea el que consta en el cuestionario.
2. De la misma manera la información esta clasificada en dos pestañas "Cuantitativo" y "Cualitativo", la primera de estas corresponde a preguntas a las cuales se les ha designado una codificación (1, 2, 3...), mientras que la segunda corresponde a preguntas en donde el encuestado tiene la posibilidad de expresar en palabras su criterio, son preguntas abiertas. **Ejemplo: pregunta 1.4.1 literal e.**
3. Se debe cambiar la codificación de la matriz (Columna A - Códigos) de acuerdo a los códigos asignados a cada uno de los maestrantes, en el archivo "CÓDIGOS" y que está disponible en el Entorno Virtual de Aprendizaje - EVA, los mismos que están fijados en relación a su provincia (AZU= Azuay); luego usted de acuerdo al número de profesores a encuestar asignará los códigos respectivos para cada uno. **Ejemplo:**

Al estudiante ROBLES TANDAZO GERMAN SAITO, se le asignó el código: **SUC006**

Entonces los códigos que debe asignar a sus encuestados serán:

1. SUC006-001
2. SUC006-002
3. SUC006-003
4. .
5. .
6. .
125. SUC006-125

Esto, suponiendo que el número de encuestados es de 125

4. Una vez tomadas en cuenta las sugerencias anteriores se procederá con la tabulación:

- Las preguntas 1.3, 1.4, 1.4.1..., están ubicadas en la pestaña "cuantitativo" pues como se indicó anteriormente estas preguntas se les ha asignado un código a cada opción por lo que únicamente usted debe ingresar el código seleccionado por el encuestado.
- En caso que el encuestado **NO LE CONTESTE**, es fundamental que en la **pestaña de "cuantitativo"** se haga constar un valor, coloque el numeral que en cada columna se especifica (en ciertos casos corresponde al cero - "0" - y en la mayoría de casos al número inmediato superior asignado en cada pregunta, **ejemplo:** en la pregunta **1.3 Tipo de institución**, el encuestado podrá contestarle los números 1, 2, 3 o 4 (según lo establecido) , si no le contesta usted deberá colocar en la celda respectiva el número 5), luego usted sabrá que la numeración que sea mayor a la establecida en cada una de las preguntas, o el número "0" corresponderán al "**NO CONTESTA**", situación que le permitirá cuadrar las tablas estadísticas. El la **pestaña del "cualitativo"**, no es indispensable contar este valor, debe considerarse únicamente en la pregunta 2.7; tome en cuenta que son pocas las personas que dan respuesta a ítems cualitativos, estas le sirven como complemento al argumento que usted presente.
- Las preguntas 1.1, 1.2 están ubicadas en la parte cualitativa (segunda pestaña - "cualitativo") en donde usted debe digitalizar la información que se le pide de acuerdo a la información obtenida en la encuesta; de la misma manera en las preguntas **2.2; 2.7 (cualitativo) y 4.1.3** se han asignados rangos por lo que en la matriz al ubicarse en la celda de estas preguntas aparecerá un mensaje que le indicara cuales son los rangos asignados para la edad de los encuestados.
- Para todas las **preguntas o literales de tipo abierto**, se procederá de la misma manera, las respuestas de los investigados serán asignadas en la pestaña "**cualitativo**", trate de sintetizar las respuestas emitidas.

- Existen preguntas en donde el encuestado tiene la posibilidad de **señalar más de una alternativa**, en esos casos cada opción deberá separarse por una coma (.). **Ejemplo** si en la pregunta **4.4** **Cómo le gustaría recibir capacitación** el encuestado señaló el literal 1; 3 y 4, entonces en la celda deberán ingresar los datos de la siguiente manera: 1,3,4.

## **Re: matriz de resultados**

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)

Enviado: lunes, 14 de enero de 2013 9:36:55

Para: tania chamba (taniachambatapia@hotmail.com)

Buenos días

Tania

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

# COLEGIO NACIONAL AGROPECUARIO "GALO PLAZA LASSO"

San Fernando-Azuay      Telf. 2279108 – 2279698 Fax: 2279108  
Email: [colegiogaloplazalassosf@yahoo.com](mailto:colegiogaloplazalassosf@yahoo.com)

RECTORADO

**AGRÓNOMO ÁNGEL RENÉ LUPERCIO, RECTOR ENCARGADO DEL COLEGIO  
AGROPECUARIO "GALO PLAZA LASSO", DEL CANTÓN SAN FERNANDO,  
PROVINCIA DEL AZUAY.**

## CERTIFICA:

Que, la Maestrante de la Universidad Técnica Particular de Loja, **TANIA CHAMBA TAPIA**, con cédula de Identidad N°. 0103211603, aplicó los Instrumentos de Investigación "Diagnóstico de necesidad de formación de los docentes de Bachillerato, en el periodo 2012-2013", al profesorado de Bachillerato de este Plantel Educativo, el día 04 de Diciembre del año 2012.--

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando a la interesada la presentación para los fines legales pertinentes.--

Atentamente,

Agr. Ángel René Lupercio  
RECTOR ( E ) DEL COLEGIO AGROPECUARIO  
"GALO PLAZA LASSO"



San Fernando, 04 de Septiembre del 2013.



