



**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 Nacional  
San Pablo de la provincia de Imbabura, cantón Otavalo, período 2012 – 2013

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Cevallos Aldás, Gaudi Marcela. Lcda.

**DIRECTOR:** Miranda Realpe , Franklin Javier , Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO: IBARRA.**

2014

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

Doctor.

Franklin Javier Miranda Realpe.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”. Estudio realizado en el Colegio Nacional San Pablo, del cantón Otavalo, provincia de Imbabura, período lectivo 2012 - 2013” realizado por: Cevallos Aldás Gaudi Marcela, 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, Cevallos Aldás Gaudi Marcela, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio Nacional San Pablo de la provincia de Imbabura, cantón Otavalo, período 2012 – 2013, de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo siendo Doctor Franklin Javier Miranda Realpe director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Gaudi Marcela Cevallos Aldás.  
Cedula: 100249882 -0

## DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios por haberme permitido llegar a culminar esta meta propuesta, así también a la memoria de mi padre quien con sus sabios consejos supo llenarme de valor y coraje para obtener este nuevo objetivo en mi vida, a mi madre quien me dio un apoyo incondicional, a mis hijos Steeven y Jair Rivadeneira quienes me fortalecieron con su inocencia para seguir adelante y a mi esposo Hugo Rivadeneira por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan, por la motivación que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su paciencia y amor.

A todos ellos mil gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar este trabajo de investigación debo agradecer de manera especial y sincera al Doctor Franklin Miranda por aceptarme para realizar esta tesis de mi maestría bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte valioso, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigadora. Las ideas propias, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad, han sido la clave del buen trabajo que hemos realizado juntos. Agradezco también todas las Autoridades y Docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes supieron dar las facilidades necesarias para obtener una educación de calidad; así también a los señores docentes del Colegio Nacional “San Pablo” quienes me apoyaron de manera desinteresada en el cumplimiento de esta ardua investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>A PROBABACIÓN DEL DIRECTOR</b> .....	<b>i</b>
<b>AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS</b> .....	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>lv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>lv</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>x</b>
<b>CAPITULO I: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>1</b>
1.1 <i>Necesidades de formación</i> .....	<b>4</b>
1.1.1 Concepto.....	<b>4</b>
1.1.2 Tipos de necesidades formativas. ....	<b>5</b>
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas. ....	<b>6</b>
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	<b>6</b>
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, .....	<b>7</b>
1.2 <i>Análisis de las necesidades de formación</i> .....	<b>9</b>
1.2.1 Análisis organizacional. ....	<b>9</b>
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección. ....	<b>10</b>
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo. ....	<b>11</b>
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. ....	<b>11</b>
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos). ....	<b>12</b>
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, .....	<b>12</b>
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal). ....	<b>13</b>
1.2.2 Análisis de la persona .....	<b>14</b>
1.2.2.1 Formación profesional. ....	<b>14</b>
1.2.2.1.1 Formación inicial .....	<b>14</b>
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	<b>15</b>
1.2.2.1.3 Formación técnica .....	<b>16</b>
1.2.2.2 Formación continua .....	<b>16</b>
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	<b>17</b>
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación .....	<b>18</b>
1.2.2.5 Características de un buen docente .....	<b>19</b>
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	<b>19</b>

1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo -----	20
1.2.3 Análisis de la tarea educativa-----	20
1.2.3.1 La función del gestor educativo. -----	20
1.2.3.2 La función del docente.-----	21
1.2.3.3 La función del entorno familiar.-----	22
1.2.3.4 La Función Del Estudiante.-----	23
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende. -----	24
1.3 <i>Cursos de formación</i> -----	25
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente. -----	25
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.-----	26
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.-----	26
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.-----	27
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA-----</b>	<b>28</b>
2.1 <i>Contexto</i> -----	28
2.2 <i>Participantes</i> -----	31
2.3 <i>Recursos</i> -----	38
2.3.1 Talento Humano -----	38
2.3.2 Materiales -----	38
2.3.3 Económicos -----	38
2.4 <i>Diseño y métodos de investigación</i> -----	38
2.4.1 Diseño de la investigación-----	38
2.4.2 Métodos de investigación-----	39
2.5 <i>Técnicas e Instrumentos de Investigación</i> -----	40
2.5.1 Técnicas de investigación -----	40
2.5.2 Instrumentos de investigación -----	40
2.6 <i>Procedimiento</i> -----	41
<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS-----</b>	<b>42</b>
<b>CAPITULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES -----</b>	<b>118</b>
Conclusiones -----	118
Recomendaciones -----	118
<b>CAPITULO 5: PROPUESTA-----</b>	<b>119</b>
5.1 Tema-----	119
5.2 <i>Modalidad de estudios:</i> -----	119
5.3 <i>Objetivos:</i> -----	119
5.3.1 <i>Objetivo General.</i> -----	119
5.3.2 <i>Objetivos Específicos.</i> -----	119
5.4 <i>Dirigido a</i> -----	119
5.5 <i>Requisitos Técnicos que deben poseer los destinatarios</i> -----	120

5.6	<i>Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios</i> -----	120
5.7	<i>Breve descripción del curso.</i> -----	121
5.8	<i>Contenidos del curso</i> -----	121
5.9	<i>Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso</i> -----	122
5.10	<i>Metodología</i> -----	123
5.11	<i>Evaluación</i> -----	124
5.12	<i>Duración del curso.</i> -----	125
5.13	<i>Cronograma de actividades a desarrollarse.</i> -----	125
5.14	<i>Costos del curso.</i> -----	126
5.15	<i>Certificación.</i> -----	126
	<i>BIBLIOGRAFÍA</i> -----	130
	<i>ANEXOS</i> -----	133

## RESUMEN

Para conocer las **necesidades formativas** de los docentes de bachillerato, se aplicó una encuesta a quince maestros de la institución, y se obtuvo información necesaria, para determinar las conclusiones, que resultaron ser las **necesidades académico formativas** de los docentes. Así se determinó que la mayoría de ellos conocen de las funciones, **obligaciones, los instrumentos curriculares, los lineamientos especificados** para desarrollo de los temas planificados de cada asignatura, pero no aplican a cabalidad, es decir que solo saben lo que contempla la ley y el reglamento de acuerdo a los **cambios** efectuados en el **BGU**, por lo tanto fue necesario estructurar una propuesta que constituye “Un Programa de Capacitación Docente sobre la aplicación de métodos y técnicas activas para el docente”, direccionado a que los docentes sepan **cómo y cuándo aplicar estrategias metodológicas** que permitan que los estudiantes sea los actores directos de la construcción de los conocimientos. Con la capacitación se pretende que paulatinamente se vaya desechando el sistema tradicional de enseñanza existente, proporcionando al maestro las directrices para que implemente en el aula un **método activo participativo**.

**PALABRAS CLAVE:** necesidades formativas, académico formativas, instrumentos curriculares, lineamientos, BGU, estrategias metodológicas, método activo participativo.

## ABSTRACT

To meet the training needs of high school teachers, a survey of fifteen teachers of the institution was applied, and necessary information was obtained to determine the conclusions that proved formative academic needs of teachers. So it was determined that most of them know the functions , duties, teaching aids , the specified guidelines for development of the planned topics for each subject , but do not apply fully , only know what the law contemplates and regulation according to changes made in the BGU therefore was necessary to structure a proposal that is " a teacher Training Program on the application of methods and active techniques for teaching " , addressed to teachers know how and when to apply methodological strategies that allow students to be direct players in the construction of knowledge. With the training is intended to gradually go away the traditional education system in place, providing guidelines for the teacher in the classroom that implements active participatory method.

**KEYWORDS:** training needs, academic training, teaching aids, guidelines, BGU, methodological strategies , active participatory method.

## INTRODUCCIÓN

Los avances científicos y tecnológicos actuales, la globalización, la dinámica de cambio imperante y el impresionante mundo de la comunicación están generando nuevas necesidades sociales. Es necesario reflexionar sobre las nuevas condiciones y las oportunidades que se presentan para ser partícipes de los cambios, que en definitiva orientan al docente hacia el cambio significativo que se refleja en el trabajo diario en el aula.

Cabe enfatizar que la educación en el XXI, se enfrenta a muchos cambios que demandan una transformación conceptual, estructural y funcional de las instituciones educativas, tanto en el ámbito académico como en el entorno educativo, que involucra no solo a docentes y estudiantes, sino también a los gestores educativos. En tal virtud se habla del desarrollo intelectual del talento humano, como motor fundamental de la formación de las nuevas generaciones, es decir el docente debe estimular la participación activa del estudiante, la construcción del conocimiento, el aprendizaje significativo, el desarrollo de actitudes y valores acorde a los requerimientos de la educación actual deseada, mediante la estimulación del potencial intelectual, logrando que los estudiantes sean capaces de aprender a aprender. Se concluye que todas las personas tiene el derecho de recibir un educación de calidad, que servirá como aporte para el progreso de la sociedad y la proyección nuevas metas, que directamente contribuirán al mejoramiento de calidad de vida, y más aun siendo esto considerado como una Política de estado, según consta en el SUMAK KAUSAI.

En realidad como política de gobierno se ha establecido las capacitaciones, a través del SIPROFE., a las cuales los docentes del “Colegio Nacional San Pablo” han asistido, lastimosamente solo han quedado como una parte de la formación de su perfil, para los ascensos de categoría que anteriormente existía, sin embargo no se ha tenido la debida capacitación que ayude a fortalecer la educación, o a direccionar correctamente para mejorar el proceso enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

La investigación se justifica puesto que del diagnóstico realizado se evidenció la gran mayoría de docentes del bachillerato, hacen uso escasas estrategias metodológicas, caducas,

intrascendentes, que en nada contribuyen para motivar a los estudiantes para que participen de manera activa en el trabajo en el aula.

Cabe destacar que para este trabajo investigativo se planteó como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional San Pablo durante el período académico 2012-2013, y para conseguir alcanzar dicha meta los objetivos específicos fueron: fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar dichas necesidades, contrastar los resultados con la teoría para luego establecer las conclusiones y recomendaciones, dicho trabajo se lo pudo realizar a través de la investigación- acción, siendo sus características de tipo exploratorio descriptiva por lo cual permitió determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional San Pablo además se aplicó la técnica de la encuesta a quince docentes del plantel, para efectos de informe final de tesis se utilizaron los métodos, analítico, sintético, inductivos y deductivo. Y en lo referente al análisis y tabulación de resultados se utilizó el método estadístico. Una vez conocidos los resultados y establecido las conclusiones y recomendaciones se propende a dinamizar el trabajo en el aula haciendo uso de recursos innovadores, que facilitarán la labor diaria en el aula, para el efecto, deben ser los docentes quienes cambien su actitud y su forma de impartir las clases, este se constituye en un compromiso serio con la comunidad educativa, una vez logrado dicho cambio, serán los estudiantes quienes contribuyan con su cambio siendo ellos los principales actores de la nueva educación y los directos beneficiarios, puesto que se logrará entregar a la sociedad jóvenes bachilleres capacitados para el acceso a las universidades, instituciones superiores.

La propuesta presentada para la capacitación a los docentes del mencionado colegio es factible, puesto que se cuenta con la autorización del señor Rector del Colegio, y la colaboración de los docentes del bachillerato, quienes comprometieron su ayuda para llevar a cabo el proyecto. En lo material se dispone con la documentación necesaria, es decir: libros, folletos, internet, revistas y otros que sirvieron de base para la estructuración el desarrollo de la investigación del marco teórico, además se dispone de los recursos económicos necesarios que serán solventados por parte de la institución para la ejecución de la propuesta.

De esta manera se podrá dar cumplimiento a los objetivos, cabe destacar que la investigadora se compromete en socializar y dar a conocer la importancia del curso de formación y promoverá la participación de expertos facilitadores que conozcan acerca de los nuevos lineamientos del BGU y sobre todo de la participación activa de los docentes del colegio.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto**

Se entiende por necesidades de formación aquellas necesidades de la organización cuyas necesidades pasa por una solución formativa o intervención socio- educativa, es decir para incidir en la capacitación y competencias de sus integrantes; puede decirse también que una necesidad es un desfase o diferencia existente en la actualidad y lo que debería ser o lo que se querría que fuera. (Castellnouvo, 2011)

En efecto las necesidades de formación son muy útiles para el desarrollo profesional de los docentes, puesto que en ellos se apoya la educación actual que busca elevar los estándares de calidad direccionados al desempeño docente, que beneficia directamente a los estudiantes y a la sociedad ecuatoriana.

“Necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son las necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona” (Real Pérez, Necesidades Educativas Formativas, (1998)), en la ardua tarea del profesor también le envuelve la función de su propia formación como docente; ya que las instituciones educativas, involucran el desempeño individual del mismo, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales por lo tanto es difícil pensar en una educación de calidad sin un profesorado formado ello acarreará que el papel del docente se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una puesta al día continua y la elevación 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.

### 1.1.2 Tipos de necesidades formativas

“ Reconocer la importancia de que los docentes cubran una función social, implica contar con las habilidades necesarias para desarrollar su trabajo docente, dominar las temáticas que imparten, y contar con los suficientes elementos pedagógicos para la promoción del aprendizaje por lo que es necesario conocer los tipos de necesidades formativas” (Carbonell, La aventura de innovar, (2001))

La formación permanente debe asumir, como punto de partida, la reflexión del profesor es decir que imparta una enseñanza activa que promueva la reflexión crítica, motive al alumno, fomente su creatividad, favorezca la investigación, el espíritu crítico y participativo.

A continuación se presenta los tipos de necesidades formativas.

Tabla 1 Necesidades Formativas

<b>TIPOS DE NECESIDADES FORMATIVAS</b>	<b>ÁMBITO DE IDENTIFICACIÓN</b>
NECESIDADES NORMATIVAS	Concepciones de expertos sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los cambios en la sociedad actual.</li> <li>• Las necesidades del sistema educativo.</li> <li>• Las exigencias normativas.</li> </ul>
NECESIDADES EXPRESADAS	Desarrollo y tendencias técnicas en relación a : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización escolar.</li> <li>• La gestión escolar.</li> <li>• Dirección escolar.</li> <li>• Formación escolar.</li> </ul>
NECESIDADES PERCIBIDAS	Percepción de los directores
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección escolar.</li> <li>• Funciones y tareas directivas.</li> <li>• Formación directiva.</li> </ul>

Fuente: Formación y Capacitación docente, documento. Módulo 2011  
Elaborado por: Gaudi Cevallos.

Tomando en cuenta a los tipos de necesidades formativas se puede agregar que son de mucha importancia, ya que sirven como parámetros para un buen desempeño en la labor

dentro de una institución en la cual están involucrados todos los elementos que conforman la misma.

Es así que los tipos de necesidades formativas constituyen, 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.

Todo ello, se debe articular sobre la propia práctica docente, lo que implica el estudio, la reflexión, la discusión, la experimentación. De tal forma que sea capaz de cuestionar tanto los planteamientos teóricos como el desarrollo práctico, es decir no solo los contenidos del campo cognoscitivo sino también los procedimentales para llevar a cabo la tarea con eficacia.

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

“Evaluar las necesidades formativas, en contextos de innovación institucional, como punto de partida para cambio que impone exigencias a las organizaciones educativas” (Terigi, 2009), de acuerdo a lo expuesto la evaluación de necesidades formativas constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de priorización o asignación de recursos considerándose así importante realizar una planificación sistemática antes de lanzarse a realizar acción de intervención.

“Evaluación de la formación y el impacto en la práctica cotidiana de la misma, afirma que sería necesario un seguimiento con el fin de comprobar el impacto que la formación recibida tiene en la práctica diaria” (González, 2012), sería recomendable plantearse la elaboración de un sistema de evaluación del impacto de la formación a través de indicadores, así como diseñar algún plan de concienciación del profesorado en materia de evaluación, con el fin de que dejen considerarla como un procedimiento de control y que atenta a su profesionalidad, sino como algo positivo y necesario para valorar e incentivar de manera justa y objetiva.

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

(Miranda, El maestro la comunidad y la construcción de una escuela, (2004)) Señala que “La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la

adecuada preparación de los profesionales en docencia. Esta demanda en los momentos actuales está condicionada por un auge creciente, el cambio de estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad”.

El docente es uno de los sujetos fundamentales de la escuela, sujetos activos que históricamente ha evolucionado conforme se desarrolló la sociedad, considerándose así el personaje que realiza su labor actualmente es sentido común decir que los requerimientos actuales hacia el docente deben centrarse en la actualización de su conocimiento y quehacer pedagógico, asumiendo la necesidad del cambio e innovación educativa puesto que es evidente que estos requerimientos son necesarios y adecuados para el desarrollo económico y social de una nación preocupada por formar alumnos críticos, creativos y pensantes; sin embargo, los cursos de actualización profesional muchas veces no tienen en cuenta las reales necesidades formativas de los destinatarios.

“La función que cubre el docente para favorecer la formación adecuada de un profesional de acuerdo a sus necesidades formativas debe integrar no solo el conocimiento disciplinario o menos aún temático de su programa, por el contrario, le implica una preparación adecuada para el ejercicio de la profesión docente” (Alvarado, 2003)

Se concluye que las necesidades formativas del docente es un objetivo prioritario, incluyendo tanto la formación inicial como la permanente, por lo tanto se puede indicar que sería una cierta obligatoriedad para el profesorado de enfrentar su práctica en un contexto de cambio constante y por tanto de formación permanente, resaltando la importancia que tiene en ello la necesidad formativa en el docente permitiendo crecer profesionalmente y poder desarrollarse en su campo respectivo.

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

**Modelo de Kaufman.-** Para Kaufman “La planificación curricular se ocupa solamente de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. La planificación es un proceso para determinar “adonde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible”

En realidad Kaufman tiene la razón al afirmar que la planificación curricular sirva para la toma de decisiones y la implementación de la buena práctica del proceso enseñanza aprendizaje.

Entre los modelos utilizados más recientemente en el campo de la educación científica en Latinoamérica, se encuentran las adaptaciones realizadas al modelo propuesto por Roger Kaufman. Este modelo facilita a los educadores la tarea de abordar el proceso educativo en función de técnicas lógicas de definición y solución de problemas, con el objetivo de planificar, diseñar e implantar sistemas eficientes y eficaces de aprendizaje, que responda a las necesidades del alumno, del docente y la sociedad". (Harrison, 2002)

Cabe recalcar que en Latinoamérica se están adaptando las nuevas tendencias curriculares que paulatinamente se van arraigando en el proceso educativo del cual se esperan buenos resultados en pro de la excelencia educativa, y consecuentemente se podrá hablar de elevar los estándares de calidad que propenden hacia una mejor sociedad, donde los actores son los estudiantes que en el futuro serán quienes tomen las riendas de los países latinoamericanos.

**Modelo de Rosett.-** "Este modelo destaca cuatro elementos básicos que son: situaciones desencadenantes, tipo de información que se busca, fuentes de información y herramientas para la obtención de datos". (Pozo, 1999) Hace referencia a donde se parte, donde y como obtenemos la información, todo ello se consigue mediante unas fases claves como se detallan a continuación:

1. Identificar situaciones desencadenantes
2. Selección y diseño de las herramientas
3. Búsqueda de las fuentes de información

**Modelo de D,Hainaut.-** este modelo indica que los procesos socio afectivos son conductas con un amplio carácter de generalidad y que se pueden manifestar en un gran número de situaciones y que son diferentes de las actitudes porque estos indican tomas de posición explícitas o no en una situación.

**Modelo de Cox.-** este modelo indica no solo la relación entre la tasa de supervivencia y el tiempo, sino también la posible relación con diferentes variables registradas para cada

sujeto. Se trata por tanto de calcular la tasa de mortalidad como una función del tiempo y de las variables pronóstico.

Aunque la idea fundamental es la misma que en cualquier modelo de regresión, aquí la matemática necesaria para la estimación de los coeficientes del modelo se complica sensiblemente, y a pesar de que existen diferentes alternativas, el sistema más utilizado es el denominado de riesgos proporcionales o modelo de Cox, en que la tasa de mortalidad se calcula como siendo por tanto el producto de dos componentes uno que depende del tiempo y otro que depende de las variables pronóstico o covariantes y no depende del tiempo.

**Modelo Deductivo.**- es un modelo científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro de las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria y cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

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

### **1.2.1 Análisis organizacional**

(UNESCO, Hacia una nueva etapa de desarrollo educativo, (2011)) Señala que “El Análisis Organizacional es una disciplina que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada organización”.

De acuerdo a la definición que anteriormente se menciona se puede deducir que el análisis organizacional sirve como pilar fundamental para un buen funcionamiento de una institución ya que las características que menciona es que busca profundizar el análisis de situaciones organizacionales, permitiendo una progresiva inclusión de roles, sectores, niveles jerárquicos y grupos de poder, para resolver conjuntamente los problemas, el mismo que vendría actuar como agente de cambio.

(RODRIGUEZ, La Formación en las Organizaciones, (1993)) Indica que “El análisis organizacional es una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización. Este proceso comienza con un evaluación de las metas de la organización a

corto y largo plazo”, cada medida de transformación dentro de una organización debe ser precedida por un análisis de la organización el cual ayudara a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas, de tal manera que se pudiera considerar al análisis como un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores.

Por otro lado se puede enfocar al análisis de la organización que es una herramienta que ayuda los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización y de acuerdo a ella poder lograr sus metas sean estas a largo o corto plazo.

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

(Pérez, La profesionalización docente, (2009))”El nivel de educación alcanzado por los diferentes pueblos del mundo los divide entre aquellos que solo un pequeño segmento ha logrado los beneficios y aquellos que están alcanzado grandes avances al conjugar una distribución más equitativa de oportunidades de formación y educación con mayor rendimiento”.

En un medio social en el cual nuestros estudiantes están siendo constantemente bombardeados por ilustraciones y/o expresiones visuales que buscan sorprender, el aula queda opaca o deslucida ante el espectáculo visual que encuentran ellos. En consecuencia nuestro rol como docente debe estar inspirado en la provocación, para generar la estimulación de nuestros estudiantes frente al contenido que queremos compartir, resulta difícil dar respuestas generales ante tales diversos contextos, pero si podemos decir que la integración adecuada de tecnologías en el aula puede facilitar estados de motivación más altos en los estudiantes, en la medida en que las tecnologías sean aplicadas con metodologías acordes, y en consenso con los intereses de los propios estudiantes.

Como docentes la tarea principal es la de guiar de una forma participativa el aprendizaje de los estudiantes y que mejor con el uso de las TICS, para que los estudiantes vean que la tecnología bien utilizada les sirve de mucho para que, los aprendizajes sean óptimos.

"El trabajo del Educador no consiste solo en enseñar todo lo aprendible, sino también producir en el alumno amor y estima por el conocimiento, y ponerlo en el camino correcto para aprender y mejorarse cuando así lo desee." (Guerrero, 2010), hoy en día, el papel

de los formadores no es tanto "enseñar" conocimientos que tendrán una validez limitada , lo que pretende la educación como realidad y con una proyección es ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicables que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, permitiendo en el estudiante una formación centrada y exigiendo un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva y de memorización de la información.

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

Toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

En el ámbito educativo estas metas son medibles cuantitativamente y se lo puede expresar en forma de objetivo contestando a las preguntas de ¿Qué?, ¿cómo?, ¿Cuánto? Y estas metas pueden ser a largo, corto y mediano plazo. (Fash, (2010))

Las metas a largo plazo están establecidas en el Plan estratégico institucional de una institución educativa, las mismas que deberán ser cumplidas en cinco años.

La programación a mediano plazo indicará la manera en la que deben distribuirse los recursos para implantar las estrategias. Si no se disponen ni se pueden adquirir ciertos recursos, es necesario volver a examinar las estrategias y modificarlas para adaptarlas a la disponibilidad de recursos. En caso de que haya un exceso de algún recurso, también es conveniente volver a evaluar las estrategias, ya que cambiarlas puede permitir un mejor uso de recursos. Cuando los planes funcionales se unen a la satisfacción de los directivos, proporcionarán además una base sólida para desarrollar planes tácticos a corto plazo para asegurar la implantación de los mismos. Esto se lo puede realizar en el lapso de tiempo de más o menos un años y están redactadas en un Plan Operativo.

Mientras que las metas a corto plazo se establecen en períodos mensuales hasta quimestrales, en el caso de la educación actual y dependiendo de su cumplimiento o no o al grado de cumplimiento se establecen las respectivas conclusiones y recomendaciones.

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

Toda actividad educativa necesita de recursos que suele ser de todo tipo y en las instituciones educativas generalmente se utilizan los siguientes.

- Humanos (Directivos, Docentes, personal administrativo y de servicios, estudiantes, padres de familia y/o representantes)
- Materiales (Infraestructura, material didáctico, material de oficina, canchas, laboratorios, entre otras cosas)
- Técnicos (internet, ordenadores, proyectores, entre otras cosas.
- Económicos (presupuesto de la institución)

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

Los tipos de liderazgo es democrático y colectivo motivado a trabajar en equipo y los principales líderes son: El rector o director.

De los docentes hay líderes que participan en el Consejo Ejecutivo y los Tutores de Curso.

Entre los estudiantes está el personero que es elegido democráticamente por todos los estudiantes, de los padres de familia está el presidente de la Asociación de Padres de familia aunque éste no pertenece al resorte institucional es reconocido como líder.

En todas las instituciones educativas hay 2 instancias que lideran las instituciones ellas son el Consejo Ejecutivo conformado por el Rector, Vicerrector y tres docentes, principales y tres, ellos en conjunto direccionan el PEI ( proyecto educativo Institucional), hay otro organismo que lidera los procesos pedagógicos y curriculares dentro de la institución y el Consejo Académico, conformado por los jefes de cada una de las áreas, el rector y los coordinadores.

La institución debe brindar espacios para que se formen líderes con el objetivo de que trabajen en conjunto para el mejoramiento de la institución, por ello por parte de la

dirección institucional, el consejo Directivo y el Académico debe apostarle a la formación de líderes dentro de la institución de lo contrario la comunidad se sentiría reprimida y aparecerán los activistas, por ello es importante abrir estos espacios de participación.

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

El nuevo Bachillerato General Unificado que se ha implementado en el Ecuador a partir de la año lectivo 2010- 2011 en la sierra tiene las características de ser inclusivo, articulado, coherente, estructurado, universal, científico, entre otras, cualidades que hacen que el nuevo bachillerato ecuatoriano esté articulado con los requerimientos y necesidades de la educación superior y también se tome en cuenta y funciona concatenada mente con la Educación General Básica.

A través de los años se ha palpado una realidad de la educación ecuatoriana en el sentido de estaba desorganizada, sin la articulación entre los diferentes niveles de educación, lo que ahora según la LOEI y su respectivo reglamento todo está articulado para que la educación sea verdaderamente de calidad y calidez.

Para todo esto se ha establecido diferentes regulaciones que son muy beneficiosas para todo el sistema educativo nacional, ya que esto hace que en todo ámbito, llámese administrativo, económico, pedagógico todo esté sujeto a regulaciones y evaluaciones continuas que garantizan que el proceso educativo esté debidamente monitoreado.

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

Se indica que cuando se viven tiempos en base a una reforma educativa, siempre se deben considerar de antemano los interrogantes en base a su función pedagógica y política, todas estas tendencias se encuentran limitadas, dando paso a la existencia de un volumen más alto en busca de información, sobre los contenidos de las políticas públicas y su evolución reciente, para lo cual es muy necesario acrecentar el conocimiento teórico acerca de las reformas educativas, presentando particularidades como procedimientos para su análisis y evaluación, bajo tendencias reformistas o cambios en la educación inicial, básica y secundaria, en la forma que debe ser dirigido, administrado, financiado y evaluado.

<b>CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO</b>
a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato común.
b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención del 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.

Fuente: Módulo de capacitación docente; BGU

Elaborado por: Gaudi Cevallos

Al término del Bachillerato el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de BACHILLER DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

## **1.2.2 Análisis de la persona**

### **1.2.2.1 Formación profesional**

(Férrandez, 2003) Señala que “La formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida”.

Se considera de gran importancia a la formación profesional ya que la constante capacitación en aprendizajes laborales permitirá posibilitar su integración socio-laboral mediante la adquisición de destrezas, habilidades y actitudes específicas que le permitirá operar eficazmente en el desempeño de ocupaciones, oficios y/o tareas vinculadas a su trabajo.

Por otro lado se puede mencionar que la formación profesional le admitirá resolver situaciones problemáticas, tecnológicas en experiencias de aprendizajes y/o transferencia laboral asumiendo con una actitud responsable frente a la vida familiar, social y laboral.

“Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social” (Unesco, 1988)

La definición que establece la UNESCO considero es amplia en cuanto a la variedad de estudios que debe adquirir un profesional para serlo, se habla de tecnología, conocimiento práctico, formación para la adquisición de actitudes, habilidades, destrezas que deberá la persona alcanzar para su eficiente desempeño en cualquier campo de la vida laboral o social.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

(Fernández, 2003) Señala que “La formación inicial debe privilegiar el conocimiento del Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo para las figuras que están a cargo del proceso educativo de los jóvenes y adultos, es decir, los asesores y asesoras”.

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

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión ya que en la actualidad una sociedad tiene relación de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

(Braslavsky, 2001.)”En el trabajo sobre Metodología de la Investigación, define a la Formación Inicial como una práctica educativa, intencional, sistemática, y organizada inscrita en un contexto social e institucional”.

Lo anterior implica la etapa de inicio de la formación docente, en la cual la persona adquiere los conocimientos fundamentales para el ejercicio de la práctica docente. Al referirse a un contexto social e institucional, advierte las especificaciones que cada país, sector o institución aplicará para el desarrollo de la formación inicial de los futuros docentes en definitiva el sistema, metodología e incluso los reglamentos propios.

### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente**

(Fernández, 2003) Es de opinión que “El objetivo de este enfoque en materia de políticas educativas consiste en aumentar la participación cívica, la creatividad cultural y la productividad económica mediante la formación de estudiantes, ciudadanos y trabajadores dedicados permanentemente a la tarea de crear conocimiento, innovar y participar en la sociedad del conocimiento, beneficiándose con esta tarea”.

Los programas de formación profesional docentes deberían coordinar las competencias profesionales del profesorado, cada vez más complejas, haciendo uso generalizado de las TIC para apoyar a los estudiantes que crean productos de conocimiento y que están dedicados a planificar y gestionar sus propios objetivos y actividades.

Esto deberá aplicarse en instituciones que, de por sí, sea una organización que aprende y mejora continuamente. En este pasaje, los docentes modelan el proceso de aprendizaje para los alumnos y sirven de modelo de educando, gracias a su formación profesional permanente, individual y colaborativamente. Para que se fomente a un buen desarrollo de la sociedad del conocimiento y lograr una Educación para el Siglo XXI.

“Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión.

(Pérez, La profesionalización docente, (2009)). Pérez va más allá del concepto clásico de profesionalización, señalando que el maestro enseña y aprende como un proceso simultáneo, analizando su práctica diaria y facilitando el aprendizaje en sus estudiantes, es un guía que orienta su propia labor aplicando estratégicamente métodos que conduzcan a un aprendizaje significativo para si mismo y para el educando.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

(<http://unesdoc.unesco.org/images>, (2011)) Señala que “La formación técnica y profesional debería formar parte de un sistema de aprendizaje a lo largo de toda la vida adaptado a las necesidades de cada país y al progreso tecnológico mundial”.

Se puede mencionar que la formación técnica plantea como cuestiones fundamentales para fortalecer la educación y la formación profesional que se debe tomar en consideración como la clave para el desarrollo del potencial humano, el mismo que permita mejorar los niveles de productividad y competitividad del sistema educativo, que a su vez es condición que se necesita para el desarrollo de los pueblos.

#### **1.2.2.1.4 Formación continua**

(Rockwell, Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente, (1985)) Señala que “La formación permanente del profesorado es uno de los criterios que definen la calidad de la educación”.

Según Rockwell afirma que la Formación Continua es un derecho permanente de los docentes la que constituye un elemento para favorecer la igualdad de oportunidades y la promoción personal y profesional ante la continua evolución de los nuevos sistemas educativos, motivados por el ajuste de nuevas tecnologías que en la actualidad son consideradas como los elementos novedosos en el ámbito educativo las mismas que sirven de apoyo en el desarrollo de las competencias educativas.

Por otro lado cabe mencionar que también los docentes son beneficiados al mantener una formación continua ya que están preparados para adoptar nuevos enfrentamiento en lo que se conoce la Escuela del Siglo XXI.

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

Es de opinión que “La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje en las últimas décadas ha experimentado un avance significativo, que se percibe en la generalización y ampliación de la oferta de actividades realizadas al profesorado” (Pozner, Competencias para la profesionalización de la gestión educativa., (2000))

En el sistema educativo actual se está palpando grandes cambios en el cual no solo es afectado su sistema, sino también aparecen grandes incidencias en los elementos que conforman la comunidad educativa, siendo estas positivas o negativas, la realidad es que los profesionales de la educación están pasando situaciones críticas de las cuales no

pueden desentenderse. Es más lo que se pretende con estos cambios es juntar esfuerzos, emitir soluciones y buscar fuentes de apoyo para llevar a la práctica lo más conveniente para los docentes dentro del contexto educativo.

La formación del profesorado comprende todo un conjunto de procesos, a través de los cuales los profesores aprenden a aprender y a comprender, a analizar y reflexionar sobre su labor diaria lo que hace que su formación como profesional es de mucho valor pese a muchas incidencias que pudieran surgir en el aprendizaje y así facilitar o interrumpir su trabajo.

(Torres, Gestión de la transformación educativa, (2011)) Señala como características del desarrollo profesional el hecho de que esté basado más en un modelo constructivista que en un modelo transmisor de conocimiento, lo que implica la consideración de los profesores como aprendices activos implicados en la preparación, observación y reflexión sobre su tarea docente. Además advierte la importancia del contexto en el que tiene lugar el proceso, así las mejores experiencias de desarrollo profesional tienen que ver con los contextos concretos de las escuelas y están relacionadas con las actividades diarias de los profesores, convirtiendo las escuelas en comunidades de aprendizaje.”

Por lo expuesto se deduce que la formación profesional del docente debe suscribirse y evidenciarse en el propio entorno del profesional, para no dejar como teóricos los conocimientos alcanzados en su formación y sobretodo en su aspiración por mejorar su práctica diaria. Es necesario por lo tanto que la formación docente se efective dentro de las instituciones con actividades interdisciplinarias, en las cuales se compartan experiencias educativas, metodologías, innovaciones curriculares, vivencias propias que servirán de análisis reflexivo de los principales problemas de la educación para contribuir a soluciones verdaderas aplicarse en el proceso de aprendizaje.

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

(Domenech, Programa de formación del profesorado, (1999)) Señala que “El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo”.

De acuerdo a los tipos de formación que debe poseer un profesional desde sus diversos ambientes es que deben tener una necesaria y constante formación que les permita reforzar la orientación e inducción tanto a los modelos de innovación curricular, como a la profesión y al aprendizaje basado en competencias.

Por lo tanto cabe destacar que la institución educativa debe integrar en el ambiente laboral las condiciones adecuadas para ofrecer procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad reconociendo la pertinencia de los productos del trabajo escolar por lo que en ocasiones pudiera parecer que se realizan de forma desarticulada entre los contenidos de una unidad de aprendizaje.

(Agerrondo, 2001) Afirma que “Un sistema educativo que busca profesores que formen a sus alumnos en competencias necesita que, durante la formación docente, el profesorado haya sido formado en la práctica reflexiva. Ésta le permite desarrollar estrategias de revisión de sus creencias y concepciones, tener una posición crítica ante su tarea profesional y experimentar cómo los cambios en su práctica docente producen cambios en su forma de pensar y sentir su profesión.”

Según lo anterior los autores indican la necesidad de una formación docente reflexiva, en la cual se adquiriera una visión crítica de la práctica de tal manera que se identifiquen los problemas y se determinen soluciones. Sin embargo hay que considerar que únicamente con la reflexión será suficiente para la mejora de los procesos educativos, considero importante dos tipos de formación docente: por una parte la formación teórica para la adquisición de conocimientos y la formación práctica para la reflexión sobre la validez de los mismos. Un profesional docente jamás debe desligar la teoría de la práctica diaria: investigar, leer, argumentar e innovar constantemente su labor.

#### **1.2.2.4 Características de un buen docente**

(Arango, 2008) Señala que “La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar acabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos”

Mi aportación sobre las características de un buen docente es que debe enseñar al estudiante a aprender a aprender de manera autónoma, mantener disciplina, promover su desarrollo cognitivo y personal mediante las actividades críticas y aplicativas, dar orientación ajustada a los problemas que el estudiante.

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, como también eficaz el mismo que debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba.

Para alcanzar el Perfil de un buen docente, el maestro debe evidenciar ciertas características tanto personales como profesionales. En lo personal el docente debe ser poseedor de valores primordiales como la responsabilidad, la empatía, la puntualidad, y la indispensable para su profesión debe tener vocación. Esta última proveerá a la persona de motivación constante para su práctica diaria. En lo profesional el docente debe ser investigativo, innovador, de pensamiento crítico-reflexivo, para llevar su tarea al cumplimiento de los retos que demanda la sociedad actual.

#### **1.2.2.5 Profesionalización de la enseñanza**

(Darling, 2005) Señala que “La profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma”

Hablar sobre la profesionalización docente es un tema de vital importancia dentro del impacto de la educación así como el perfeccionamiento integral de la práctica propia la cual le redundará en una calidad educativa, por otro lado se debe tomar en cuenta que el docente es quien posee la capacidad y la responsabilidad de llegar a esa decisión de transformación en cada uno de los ámbitos educativos; así como también el tener una reflexión justa hacia su trabajo en el aula y, lograr de esta manera una intervención significativa dentro de la enseñanza aprendizaje.

Por tal razón se debe dar una merecida atención a las palabras de Darling sobre que significa la profesionalización de la enseñanza ya que de aquí surge la frase “calidad de la enseñanza” en la que los personajes encargados son los docentes quienes son

considerados los formadores de generaciones las mismas que saldrán a aportar a una sociedad con los conocimientos adquiridos durante su etapa de formación.

(Ruso, 2009) “Concluyen su trabajo sobre la profesionalización docente considerando a la profesionalización de los profesores como los cambios en las apreciaciones, los afectos y las acciones que hacen aumentar la efectividad de su trabajo.”

Lo anterior sitúa a la profesionalización de los docentes en un escenario de construcción de calidad educativa, al hablar de cambio se concibe el proceso continuo y sistemático que deberá observar, analizar y aplicar el maestro en su práctica diaria, ya que es desde ese punto que se provocará un verdadero impacto en el desarrollo de la educación

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

(Domenech, Programa de formación del profesorado, (1999)) El desarrollo educativo es el cumplimiento de cada una de las etapas o edades normativas de la educación, hasta su fase final, que debe ser la formación técnico-profesional, al lado de cada uno de los factores socio-económicos que participan en la formación del educando con calidad.”

Es de vital importancia que la educación asegure una mejor calidad de vida de los hombres y mujeres como tales y de la sociedad en su conjunto, por lo tanto la capacitación en niveles formativos con calidad es sinónimo de superación de los profesionales con calidad el cual será reflejado en su contexto social.

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

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

Antes de analizar las funciones que posee un gestor educativo es necesario conocer una definición breve de lo que es una gestión educativa. (Gestión educativa, (2011)) “La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”.

Como es de conocimiento la educación es un proceso informativo y formativo que permite el desarrollo tecnológico, económico, político, social y cultural de una región o país; sin embargo, algunos fenómenos como la globalización, la revolución tecnológica o la multiculturalidad son determinantes para éste, mismos que se pueden considerar como un problema o un desafío en la educación.

Por lo tanto se puede mencionar las funciones encargadas al gestor educativo el cual cumple un rol de desempeño en sus labores como por ejemplo: siempre se mantiene preocupado por la capacitación de sus docentes, con el fin de mejorar su labor y el trabajo en equipo, procurando el perfeccionamiento para la totalidad de su cuerpo docente en temas como el uso de nuevas tecnologías y métodos pedagógicos, o en la aplicación de los temas transversales en relación con el desarrollo de habilidades para la vida.

En relación con lo anterior, se puede cuestionar el papel de la educación como un nuevo escenario mundial, en donde el gestor educativo debe aceptar todo los desafíos que se le presenten en su misión y de esta manera lograr que las metas que se propuso se hagan realidad mediante el cumplimiento de las funciones específicas a su gestión.

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

(Chavarría, Educación en un mundo globalizado, (2011)) Señala que “La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos”

La función que desempeña un docente en el proceso educativo es considerada como una tarea de retos a la que se expone en el transcurso de su vida profesional, es así que el docente en la actualidad es considerado como líder democrático, un guía favorecedor del aprendizaje y mediador entre los estudiantes y su entorno. También cabe recalcar que dentro de sus funciones como formador de un talento humano debe crear un clima de aprendizaje colaborativo y desarrollar ópticos canales de comunicación los que permitirán facilitar la integración de los estudiantes en el grupo clase y en la dinámica escolar, así también promover el conocimiento mutuo.

Es por eso que el docente debe estar muy consciente y atento a las necesidades e intereses de sus alumnos, con el fin de potenciarlos en su desarrollo y tomar medidas oportunas en caso de dificultades, con el fin de potenciarlos en su desarrollo siguiendo de cerca el aspecto académico de cada uno.

(LÓPEZ DE CASTILLA, El estado del arte de la formación docente, (2003)) Concede tres sentidos al término rol: “Conjunto de exigencias sociales, asociadas a una posición conjunto de actos que realizan los individuos, en tanto que tienen una posición en la estructura social”

Concepción que un miembro tiene de la parte que él juega en esa organización, relacionado con sus valores y actitudes. Según lo citado la función docente implicaría en forma general todas aquellas actividades que demanda el quehacer educativo, además de los procesos de formación que debe efectuar el docente con el fin de brindar un servicio de calidad, y de forma transversal los valores primordiales que debe imprimir para el desarrollo y ejercicio de la función docente.

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

(Chavarría, Educación en un mundo globalizado, (2011)) Señala que “La calidad de la educación no se resuelve únicamente en la escuela, sino en toda la sociedad, como responsabilidad compartida, como tarea de todo el país, empezando por la familia.

La familia juega un papel protagonista en el desarrollo de las personas ya que en ella se realizan los aprendizajes básicos para el desenvolvimiento autónomo en la sociedad. Hoy en día la educación se ha considerado como un aspecto integral en el que se involucra ciertas perspectivas, tanto el contexto familiar como el de la escuela están constituido por personas que desempeñan un determinado papel y que, además, utilizan unos instrumentos que cumplen determinadas funciones.

Es así que el entorno familiar tiene la responsabilidad del cuidado y educación de sus hijos proporcionando los medios necesarios para su adecuado desarrollo, de modo que puedan llegar a ser miembros activos de la sociedad.

(Miranda, El maestro la comunidad y la construcción de una escuela, (2004)) En su trabajo sobre entorno familiar y educativo considera que: el contexto es inseparable de

contribuciones activas de los individuos, sus compañeros sociales, las tradiciones sociales y los materiales que se manejan. Desde este punto de vista, los contextos no han de entenderse como algo definitivamente dado, sino que se construyen dinámicamente, mutuamente, con la actividad de los participantes.

De lo anterior se deduce la idea de construcción de aprendizajes desde la participación dinámica de los actores. En el entorno familiar el individuo aprende sus valores primordiales para la convivencia, sin embargo dichos valores tendrán sentido en su aplicación dentro de la vida escolar, social y cultural.

#### **1.2.3.4 La Función del estudiante**

(Medina, Desafíos de la Educación, (2010)) Opina que “El rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje”.

De acuerdo a las nuevas reformas educativas, el estudiante ya no es un ser pasivo sino activo, que busca hacerse consciente de su propio conocimiento y el de cómo lo aprende, darse cuenta del proceso que llevo para llegar a un determinado aprendizaje.

Es así que el estudiante es considerado como el principal protagonista para que existan las instituciones educativas según, Vygotsky señala que el niño realiza este aprendizaje a través de la interacción que hace con las personas que le rodean. De tal manera que el proceso del aprendizaje en la Escuela se centra no tanto en el sujeto, ni en los contenidos, ni en el maestro, sino que se centra en la interrelación del alumno con el maestro.

Pienso que además el estudiante como ser que se encuentra en un proceso de formación, tiene como propósito o función aprender, conocer, auto relacionarse y construirse a sí mismo. Es por eso que la función del docente es tan importante, ya que consiste en proporcionarle al alumno el conocimiento, pero de una manera organizada, planificada y utilizando todas las herramientas de mediación posible que puedan contribuir y enriquecer este proceso.

En otro visión sobre lo mencionado anteriormente se podría hacer una relación el término empatía que significa una comunicación constante, un ponerse en el lugar del otro para apoyarlo en su tarea de construir su ser en el aprendizaje.

(Ley Organica de Educacion) Según “La Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Ecuador señala en su Art 7 DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES.

a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo.

b. Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación.

Los dos literales anteriores hacen mención al papel protagónico que demanda hoy en día el estudiante, la legislación lo exige y los nuevos modelos educativos lo aplican, de ahí que el estudiante pueda experimentar una educación de calidad, en función de su desarrollo integral.

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

(Chavarría, Educación en un mundo globalizado, (2011)) Es de opinión que “Enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas”.

Definimos el aprendizaje como un proceso mediante el cual el estudiante adquiere de manera consiente destrezas y habilidades, e incorpora contenidos informativos para enfrentar retos sociales. De esta forma, modifica sus estructuras cognitivas y adopta nuevas estrategias para aprender.

En la actualidad se ha notado grandes cambios en el proceso educativo y de manera exigente el dar un giro de 360 grados en el proceso enseñanza-aprendizaje, en el cual

están inmiscuidos todos los elementos que intervienen en el quehacer educativo, es decir el docente, estudiantes y su planificación curricular de la cual el docente como facilitador debe impartir sus conocimientos de una manera clara y confiable utilizando estrategias metodológicas activas que sirvan como apoyo para poder transmitir el conocimiento y a la vez llegar con su aprendizaje de una manera significativa en donde el estudiante pueda poner en práctica en su vida diaria .

Así también cabe emitir la importancia del cómo enseñar y como aprender puesto que estos dos términos van de la mano en torno al aprendizaje y haciendo mención a las afirmaciones de ciertos psicólogos educativos como Ausubel quien dice que para llegar a un aprendizaje significativo es necesario tomar en cuenta la función del profesor el cual debe desarrollar en el estudiante la capacidad de “aprender a aprender” siempre y cuando sus conocimientos estén bien cimentados.

(Rockwell, Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente, (1985)) Afirma que “Aprender a aprender implica de reflexionar en la forma en que se aprende a actuar en consecuencia, autorregulando el propio proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias flexibles y apropiadas que se transfieren y adaptan a nuevas situaciones.” Lo citado indica un minucioso proceso reflexivo del docente, que requiere el conocimiento propio del cómo se aprende en el caso de la formación docente, y del cómo se enseña en la campo de la práctica docente, en consecuencia se evidenciarían los logros alcanzados en uno y otro campo del Cómo aprender a ser un buen docente y el cómo enseñar para formar buenos estudiantes.

### **1.3 Cursos de formación**

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

(La capacitación del docente, (2013)) Según opinan “Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar”

Indiscutiblemente estamos envueltos en cambios profundos en la metodología de aprendizaje, debido a la llegada de las nuevas tecnologías y esto provoca resistencia al cambio como todo.

Como docentes es necesario cambiar nuestro perfil para ejecutar cambios que hoy en día estamos sometidos, por eso es de mucha importancia que exista la capacitación en la que se le inculque esta nueva cultura al maestro, estableciendo un plan de acciones concretas, con el propósito de que los docentes asuman conscientemente, la necesidad de realizar cambios por los beneficios que estos producen.

(SARAVIA, La formación docente en America Latina, (2004)) Señala que “La capacitación docente como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los maestros recuperar sus saberes y prácticas ponerse en contacto con otros y conocer y reconocer nuevos aspectos de la práctica docente”.

Por lo anterior se deduce que la capacitación docente requiere de la interacción de los docentes para aprender del otro, de experiencias, problemas, estrategias, metodologías técnicas y en definitiva toda vivencia que permita la reflexión crítica de la labor educativa con miras a potenciar la capacidad docente y mejorar la calidad de la educación.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

La educación ecuatoriana está atravesando por cambios de forma relevante por tal motivo se dice que las ventajas que existe son múltiples así mismo los inconvenientes que se pudieran presentar al momento de decidir adentrarse a una capacitación continua dentro del campo educativo.

Entre las ventajas que se pueden tener: es que el docente adquiere nuevos conocimientos, entre esos a formar parte de enseñar mediante la comunicación (TICs) que en la actualidad están de moda como herramientas de apoyo para la enseñanza de nuestros estudiantes ya que sirven como una motivación para realizar un aprendizaje efectivo y de calidad .

Mientras que los inconvenientes también que pudieran presentarse para impedir que esta actividad se lleve a cabo seria la falta de organización por parte de las autoridades institucionales, así como también el tiempo necesario del cual disponen los docentes o a su vez las organizaciones encargados de la educación las cuales no organizan cursos, talleres y seminarios para dar la debida actualización a los profesionales de la educación.

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

(Fernández, (2003)) Es de opinión que “El diseño, planificación y recursos formativos comprende, además, en su totalidad, todo un sistema de trabajo en el que aparte de implicarse el centro educativo, elaborando, dirigiendo y responsabilizándose, existe una coherencia entre objetivos, métodos, contenidos, seguimiento y evaluación de los alumnos”

Es necesario mencionar la importancia de tomar en cuenta el diseño, la planificación y también los recursos que se necesitan, ya que como se enuncia anteriormente son elementos indispensables que sirven para tomar las pautas en el desarrollo del trabajo de una manera sistemática y acertada frente a las necesidades de su centro, alumnos, medios y recursos.

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

(IIPE, (2001)) afirma que “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”.

Es prioritario formar niños y jóvenes conscientes de su deber para con la sociedad, capaces de valorar sus propias iniciativas, con la fortaleza para ejecutar soluciones nuevas a los mismos problemas de siempre.

No existe una receta para aplicar en el aula, pero cada miembro del quehacer educativo puede proporcionar un clima de libertad, motivación a realizar acciones que cambien la forma tradicional de las clases para que sus estudiantes puedan expresar, administrar y producir en función de sus capacidades.

## **CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El Colegio Nacional San Pablo desde su creación hasta la actualidad ha ido incrementando el número de estudiantes y la calidad de oferta educativa, haciendo reminiscencia a la historia cabe destacar que con Acuerdo Ministerial N° 002341 del 5 de octubre de 1966, se autorizó el funcionamiento del primer curso femenino en San Pablo del Lago, a partir del año lectivo 1966 – 1967, bajo la supervisión de la Escuela Normal Asociada UNESCO. El 29 de diciembre de 1967 se designa con el nombre de Rubén Tobías Sylva al colegio de ciclo básico de la población de San Pablo del Lago, el 01 de julio de 1986 se resuelve cambiar de nombre de Rubén Tobías Sylva a Colegio Nacional San Pablo. En la actualidad el Colegio Nacional San Pablo se encuentra ubicado en la parte urbana de la parroquia de San Pablo del Lago, en la calle Isidro Ayora frente al parque central.

La población estudiantil procede en su gran mayoría de hogares de escasos recursos económicos, cuyo ingreso mensual en un 70 % es de hasta \$150. Las actividades económicas prevaecientes son la agricultura y las laborales en empresas florícolas. El aporte al sustento familiar lo realizan el padre y la madre en un 64%. Los núcleos familiares bien estructurados corresponden al 4/5 partes de la población estudiantil.

En San Pablo del Lago existen varias escuelas y por ser el único establecimiento del nivel medio con bachillerato de la localidad la demanda educativa es numerosa, debido a que un 80% de los niños/as que egresan de los establecimientos primarios ingresan a continuar sus estudios en este plantel. Según datos proporcionados por el departamento de consejería estudiantil se conoce que el 45% de la juventud de San Pablo labora en actividades profesionales, un 32% en actividades económicas independientes y un 23% labora en relación de dependencia.

En los últimos años, debido al fenómeno de la globalización existe gran interés de la población por acceder a la educación en todos los niveles, permitiendo que la comunidad eleve su nivel cultural y educativo.

## 2.2 Recursos

### 2.2.1 Talento Humano

- Rector del Colegio Nacional “San Pablo”. Msc. Fernando Orbe C.
- Profesores del Bachillerato General y Técnico.
- Investigadora. Lcda. Gaudi Cevallos A.
- Tutor de la tesis

### 2.2.2 Materiales

- Instrumento de investigación ( encuestas).
- Anillados
- Impresiones
- Material bibliográfico.
- Fotografías
- Cámara fotográfica.

### 2.2.3 Económicos

Tabla 3

Cantidad	Descripción	V. unitario	V. Total
100	Impresiones blanco y negro	0,10	10,00
60	Impresiones a color	0,25	15,00
60	Copias (encuestas)	0,03	2,00
3	Anillado	1,50	4,50
	Imprevistos		15,00
	Material bibliográfico	200	200
1	Derechos de Grado		
3	Impresión definitiva de la tesis	70	70
3	Empastado de ejemplares de la tesis	20	20
	Materiales para el curso (parcial)	150	150
	Total		

Fuente: Consulta personal

Elaborado por: Gaudi Cevallos

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

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

El presente trabajo es de tipo investigación- acción , sus características generan conocimiento y producen cambio, siendo sus características de tipo exploratorio descriptiva por lo cual permitió determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del “Colegio Nacional San Pablo”. Para el efecto se aplicó:

#### **Estudio descriptivo**

Por medio de la investigación de campo se pudo obtener datos que permitieron describir y conocer objetivamente las necesidades de formación de los docentes del bachillerato del “Colegio Nacional San Pablo”.

#### **Investigación documental**

Las fuentes bibliográficas fueron de significativa importancia para lograr obtener los antecedentes de la problemática y poder contrastar con la información recolectada, mediante la sistematización de conceptos nuevos que se obtuvo del trabajo de investigación.

## **2.4 Métodos de investigación**

Se necesitó de una metodología apropiada para cumplir los objetivos propuestos, así como de técnicas que permitieron su utilización adecuada. Se consideró como métodos apropiados para el desarrollo del presente trabajo, métodos generales y específicos que determinaron los caminos para la investigación. Se puede señalar los siguientes:

#### **Inductivo – Deductivo**

Como métodos generales se utilizó para hacer el análisis partiendo de aspectos generales a hechos particulares y viceversa. Como métodos científicos, su utilización será permanente y servirán para dar una orientación lógica a los temas tratados en este trabajo.

## **Analítico – Sintético**

Mediante el cual se pudo analizar y tratar los datos obtenidos de la información primaria del estudio que se realizó. Se consideró necesario un análisis profundo de la información primaria y secundaria mediante los cuales se pudo conocer la situación real y llegar a las conclusiones y se propuso las respectivas recomendaciones.

## **Método Estadístico**

Con el uso de este método se procedió a la recolección de la información realizada a través de los distintos métodos y técnicas aplicadas para poder con datos numéricos graficar el desarrollo y la evolución de la ejecución de los objetivos que fueron propuestos en esta investigación, para ello se procedió a lo siguiente:

- Recuento o compilación de información.
- Tabulación de los datos
- Medición de los datos.
- Inferencia estadística que determinó las tendencias resultado de las encuestas.

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

### **2.5.1 Técnicas de investigación**

En lo referente a las técnicas adecuadas, se consideraron que de acuerdo a los métodos propuestos, se utilizaron las técnicas de:

**Observación.** Esta técnica permitió a la investigadora conocer la realidad del problema existente.

**Encuesta.** Aplicada a quince docentes del bachillerato del “Colegio Nacional San Pablo”, a través de esta técnica se conoció la formación docente y las necesidades que poseen frente a la labor que desempeñan.

### **2.5.2 Instrumentos de investigación**

**El Cuestionario.** - el cuestionario contiene de una serie de preguntas sobre el tema de las necesidades de formación de los docentes, sirvió para recabar, cuantifica y comparar la información recolectada.

### **2.6 Procedimiento**

Par la realización de la investigación primeramente hubo la predisposición de parte la investigadora para vencer obstáculos a lo largo de la investigación , entre los que se puede mencionar el celo profesional y la negativa de colaboración de los compañeros docentes, sin embargo esto no fue un limitante para proseguir con la misma, se procedió a solicitar la autorización respectiva al rector de la institución para proceder a realizar la investigación en el plantel, así como también para la aplicación de las encuestas a los quince docentes que dictan clases en el bachillerato, se realizó la socialización del objetivo y la importancia del trabajo investigativo, en el taller se procedió a darles las instrucciones a los maestros para que respondan el cuestionario, fue necesario realizar constantes asesorías con el tutor de la tesis para direccionar el correcto desarrollo del trabajo; una vez que se obtuvieron los resultados de la encuesta se procedió a tabular los mismos y a registrar en la matriz de resultados, que se los procesó estructurando la respectiva tabla de frecuencia, el gráfico y el análisis, luego con ello se establecieron las conclusiones y recomendaciones, que sirvieron como base para la estructuración de la propuesta que es el taller de capacitación docente tendiente a mejorar la calidad educativa en la institución investigada.

**CAPÍTULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE  
RESULTADOS  
TABULACIÓN DE DATOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA**

## TABULACIÓN DE DATOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

### 1.- Datos institucionales

Tabla 4 Tipo de Institución educativa

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Fiscal	15	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



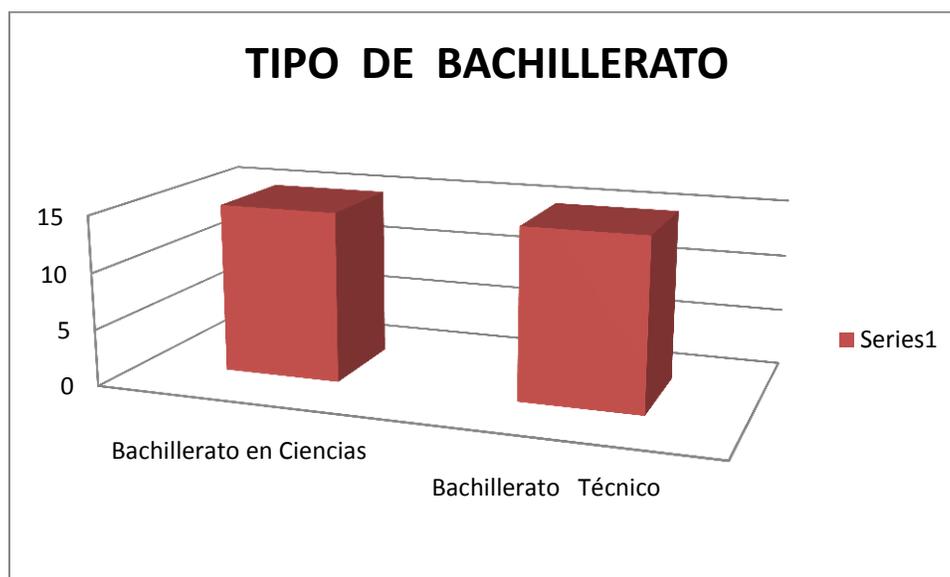
**Análisis:** de acuerdo a las respuestas se puede evidenciar que la investigación se realizó en una institución fiscal, donde tienen acceso todos los jóvenes estudiantes de la cuenca del Lago San Pablo.

Tabla 5 Tipo de bachillerato que ofrece la institución educativa

BACHILLERATO	F	%
Bachillerato en Ciencias	15	100
Bachillerato Técnico	15	100
<b>TOTAL</b>		

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



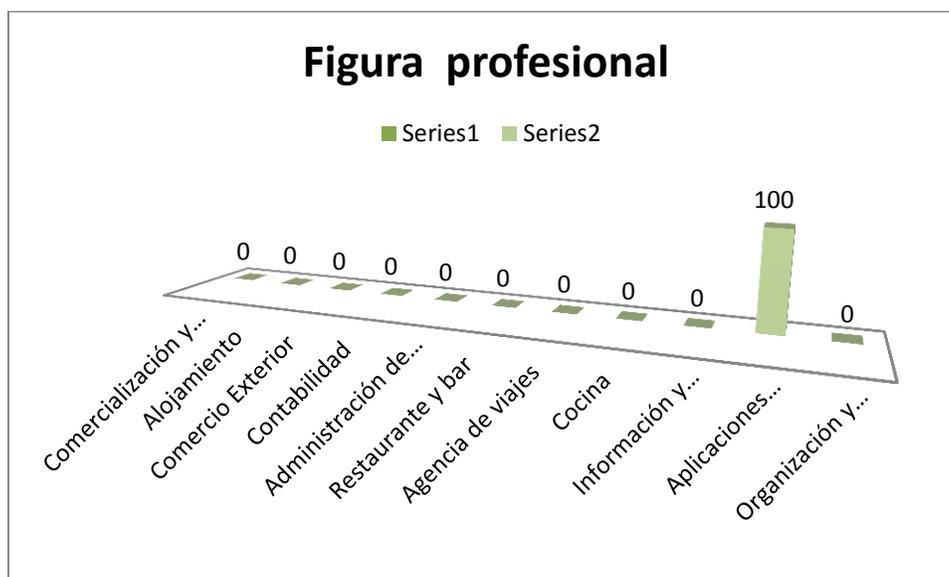
**Análisis:** En la institución se oferta los dos tipos de bachillerato, es decir general y bachillerato técnico, el mismo que es el Comercio y Administración con especialidad en aplicaciones informáticas. Bachillerato al que acceden los jóvenes del sector en donde son acogidos con la predisposición de trabajo continuo.

Tabla 6 Figura Profesional

BACHILLERAT OS TÉCNICOS DE COMERCIO ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO	f	%
Comercialización y ventas	0	0
Alojamiento	0	0
Comercio Exterior	0	0
Contabilidad	0	0
Administración de sistemas	0	0
Restaurante y bar	0	0
Agencia de viajes	0	0
Cocina	0	0
Información y comercialización turística	0	0
Aplicaciones Informáticas	100	100
Organización y gestión de secretaría.	0	0
TOTAL	100	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** de las respuestas se evidencia que el bachillerato técnico que se oferta en la institución es de Aplicaciones informáticas. Especialidad que les facilita a los bachilleres al acceso al campo laboral de forma inmediata.

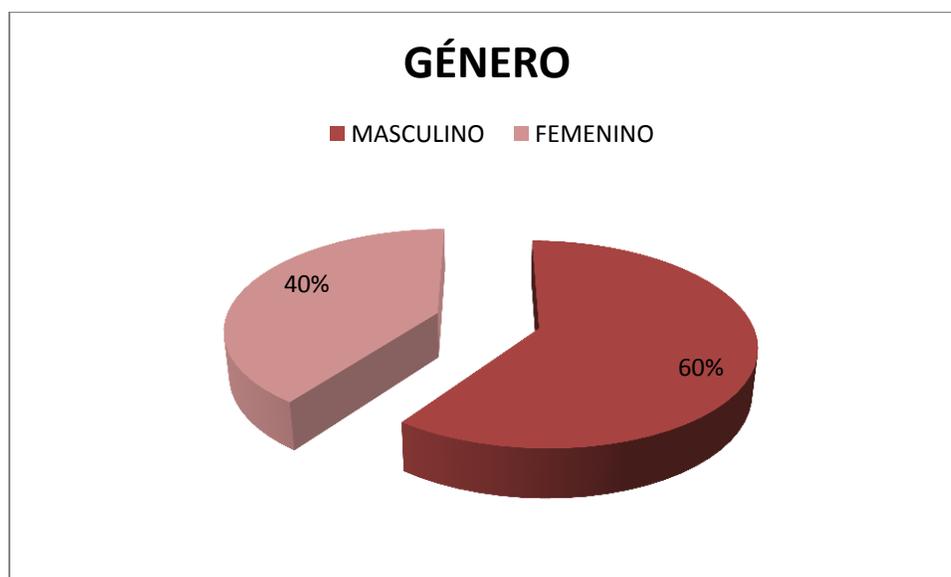
## 2.- Información general del Investigado

Tabla 7: Género

GÉNERO	F	%
Masculino	9	100
Femenino	6	100
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

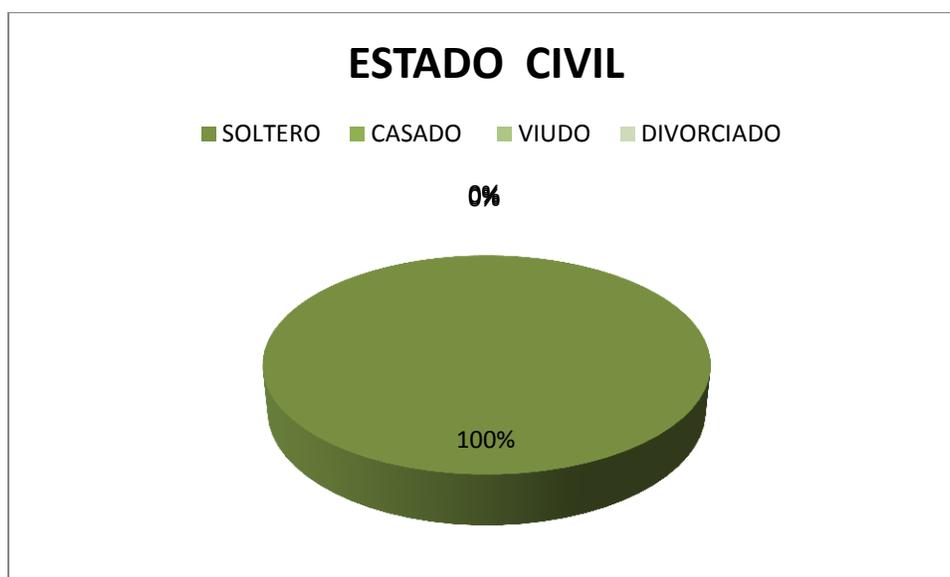


**Análisis:** de las respuestas se desprende que la mayor parte de docentes son de sexo masculino. Esto se debe a que por coincidencia en el bachillerato se consideró los perfiles profesionales y los hombres mayoritariamente cumplen con los requerimientos de la institución

Tabla 8 Estado Civil

ESTADO CIVIL	F	%
Soltero	0	0
Casado	15	100
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

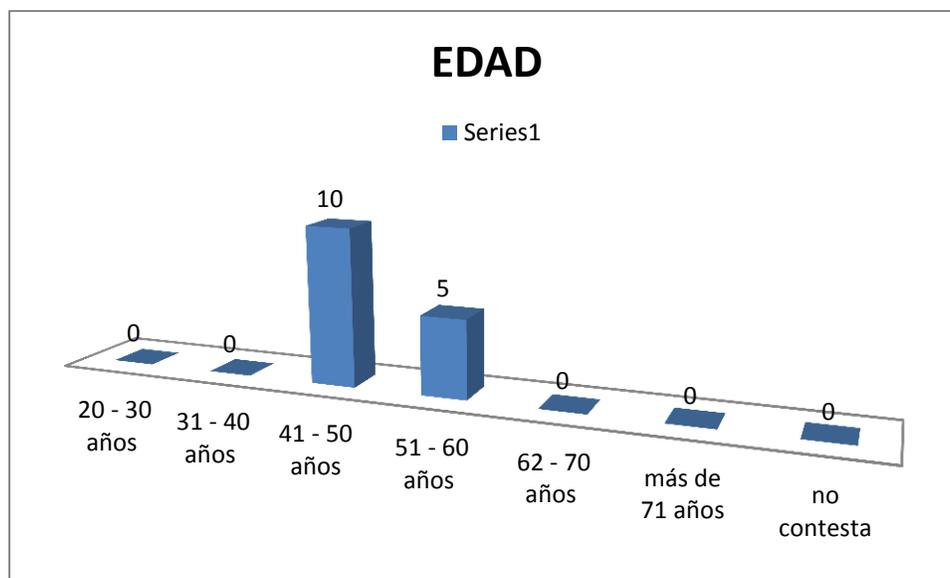


**Análisis:** los docentes investigados en su totalidad son casados. Factor que influye positivamente para el desarrollo del proceso enseñanza- aprendizaje tomando en consideración la parte afectiva puesto que por su condición de padres pueden atender de mejor manera las necesidades individuales de los estudiantes.

Tabla 9.Edad

EDAD (en años cumplidos)
20 - 30 años
31 - 40 años
41 - 50 años
51 - 60 años
62 - 70 años
más de 71 años
no contesta
<b>TOTAL</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Se puede apreciar que edad de la mayor parte de los encuestados oscilan entre los 41 a 50 años. Se puede considerar como una fortaleza a razón de la experiencia en el trabajo docente.

Tabla 10. Cargo que desempeña

CARGO QUE DESEMPEÑA	F	%
Docente	15	100
Técnico docente	0	0
Docente con funciones	0	0
Administrativas		0
<b>TOTAL</b>	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Se puede evidenciar que el 100% de los encuestados se desempeñan docentes. Se concluye todos quienes trabajan en el bachillerato tienen el cargo de docentes, es decir la institución cuenta con el número suficiente de maestros y no hay la necesidad de poner a trabajar al personal administrativo como sucede en algunas instituciones del sector.

Tabla 11. Tipo de relación laboral

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	F	%
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	13	87
Contratación ocasional	2	13
Reemplazo	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** De los docentes encuestados la mayoría tienen nombramiento fiscal, lo que representa una fortaleza para la institución. Puesto que se asegura la continuidad en la institución y principalmente en el desarrollo de la asignatura que les fuesen determinado las mismas que no variarán a razón de cambio o finalización de contratos.

Tabla 12. Tiempo de dedicación

TIEMPO DE DEDICACIÓN	F	%
Tiempo completo	15	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
<b>TOTAL</b>	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



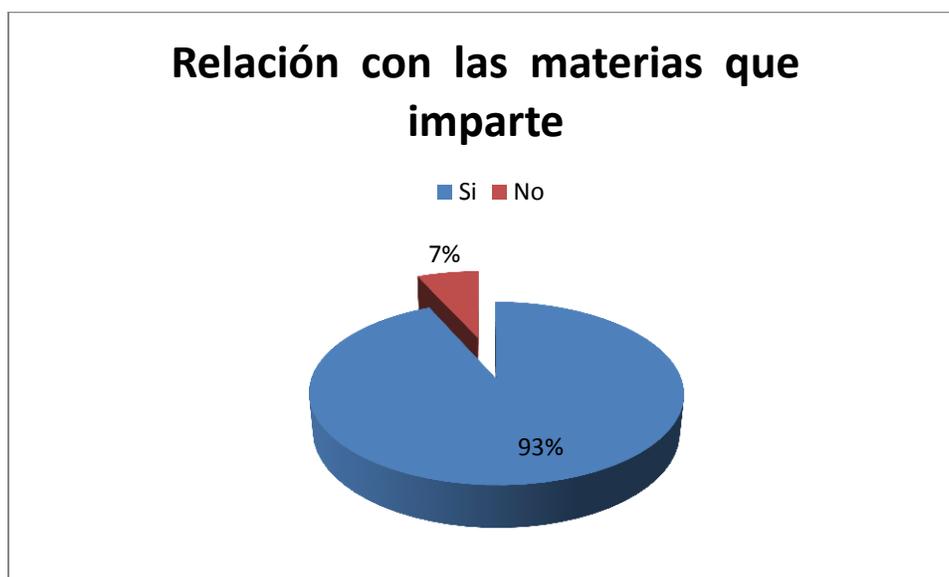
**Análisis:** Debido a la obligatoriedad de permanecer las ocho horas de trabajo, y las prohibiciones que se estipulan en la LOEI y en la LOSEP, referente al pluriempleo los docentes en su totalidad dedican todo su tiempo para la labor docente, siendo esta en el aula y extraclase en las horas de recuperación pedagógica.

Tabla 13. Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Las materias tienen relación	F	%
Si	14	93
No	1	7
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

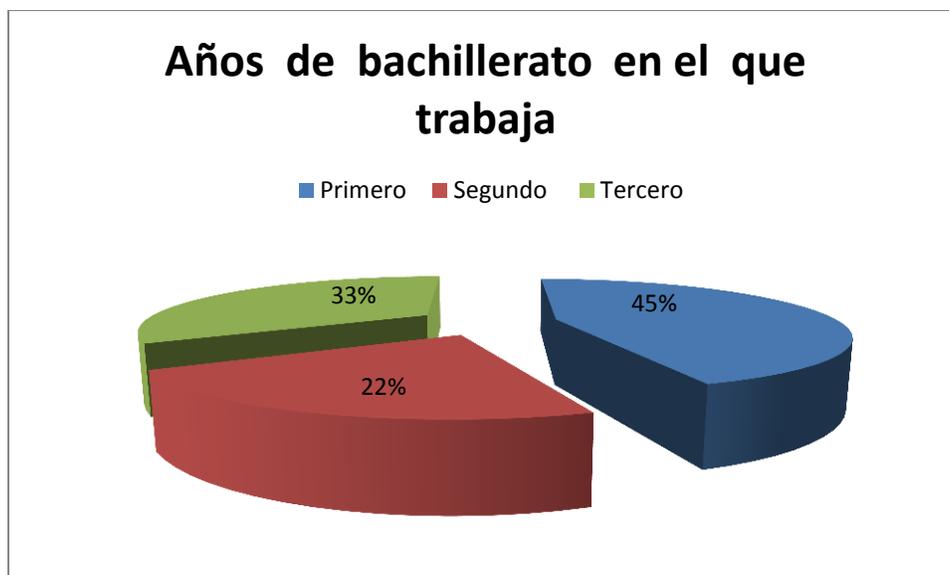


**Análisis:** De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que un casi al totalidad de docentes trabajan en las materias de su especialidad, y en un mínimo porcentaje a los docentes se les designó materias que no tiene relación con su formación. Lo ideal sería que todos estén dentro del perfil docente requerido sin embargo no repercute en el desarrollo del proceso enseñanza- aprendizaje, puesto que los docentes en cuestión manifestaron que se preparan continuamente para llenar las expectativas de los estudiantes.

Tabla 14. Años de bachillerato en el que impartes las asignaturas

Años de bachillerato	F
Primero	8
Segundo	4
Tercero	6

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

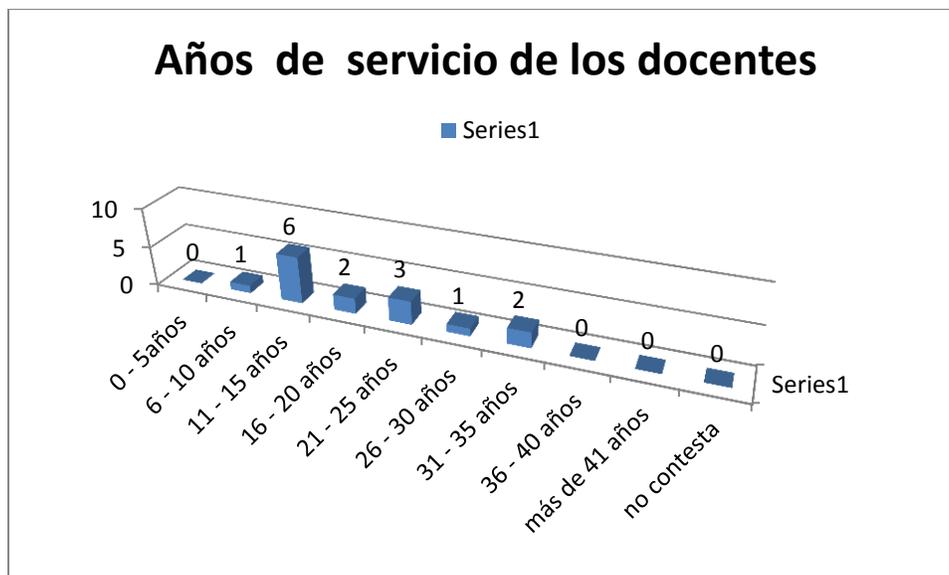


**Análisis:** se puede apreciar que la mayoría de docentes imparten su cátedra en los primeros años del bachillerato, sin dejar de lado que también lo hacen en los demás cursos a razón que deben cumplir con un número determinado de horas semanales. Consecuentemente el bachillerato se la institución tiene como fortaleza el contar con docentes capacitados para brindar una educación de calidad como la nueva educación lo requiere.

Tabla 15. Años de servicio de los docentes

AÑOS DE SERVICIO	F	%
0 - 5años	0	0
6 - 10 años	1	7
11 - 15 años	6	40
16 - 20 años	2	13
21 - 25 años	3	20
26 - 30 años	1	7
31 - 35 años	2	13
36 - 40 años	0	0
más de 41 años	0	0
no contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



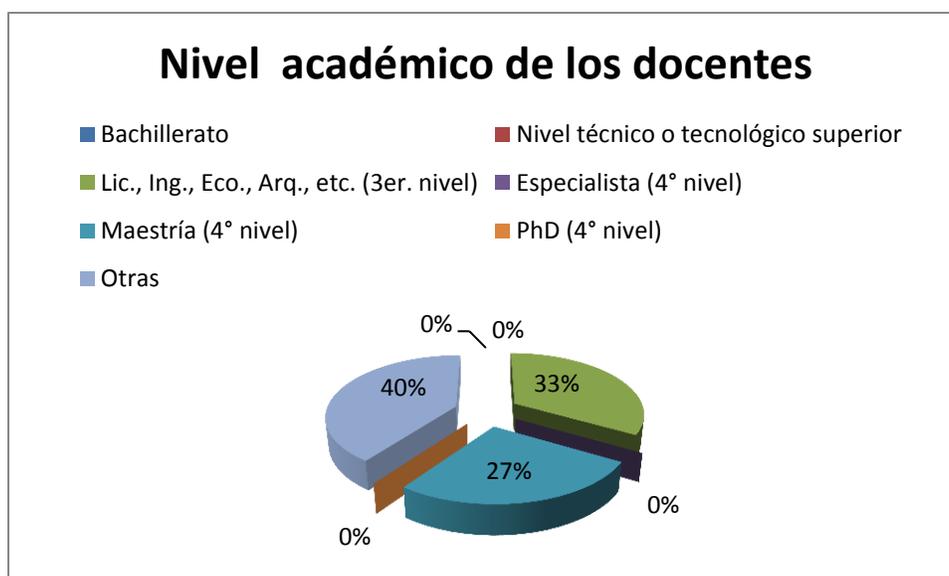
**Análisis:** El mayor porcentaje de los maestros encuestados tienen entre los once a quince años de servicio docente. Situación que se considera una fortaleza por la experiencia que tienen los docentes en el ámbito educativo. En consecuencia los docentes pueden emprender en el cumplimiento de los nuevos desafíos de la educación y así brindar bachilleres con los perfiles requeridos en una sociedad globalizada y competitiva.

Tabla 16 Señale el nivel académico más alto que posee

Formación docente	F	%
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	5	33
Especialista (4° nivel)	0	0
Maestría (4° nivel)	4	27
PhD (4° nivel)	0	0
Otras	6	40
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

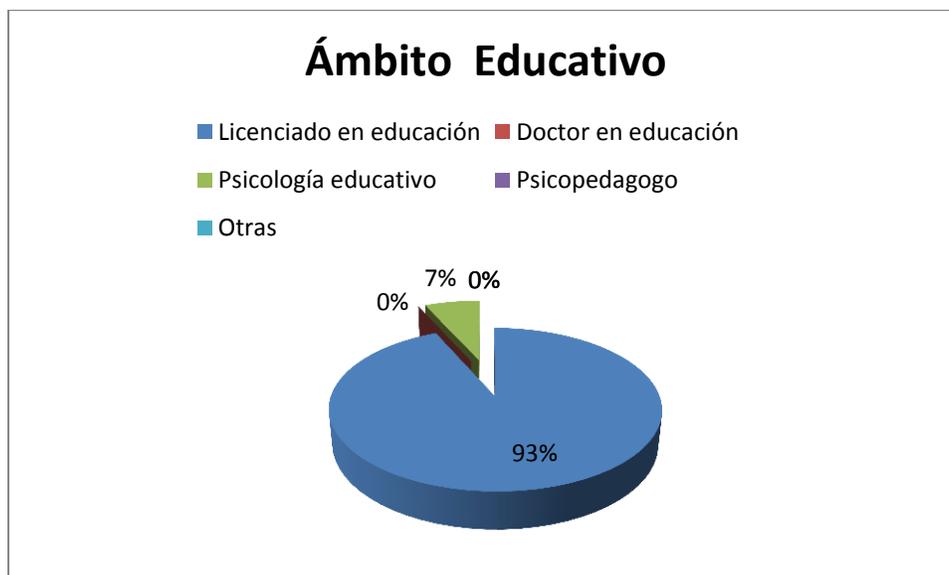


**Análisis:** de las respuestas obtenidas se puede inferir que la mayoría de docentes, tienen una formación de tercer nivel, seguido de maestros con título de cuarto nivel, y el indicador otras hace referencia a los tecnólogos precisamente en informática siendo este un factor positivo y una fortaleza para la institución, que logra que sus estudiantes tengan maestros con una buena formación docente y capacitados para enfrentar los retos de la nueva educación.

Tabla 17. Su titulación en pregrado tiene relación con

ÁMBITO EDUCATIVO	F	%
Licenciado en educación	14	93
Doctor en educación	0	0
Psicología educativo	1	7
Psicopedagogo	0	0
Otras	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Se puede apreciar que los títulos de la mayoría de docentes, tiene relación directa con ciencias de la educación, siendo este también una fortaleza para la institución y un punto a favor para el normal desenvolvimiento y cumplimiento de los lineamientos establecidos para la reforma al bachillerato .

Tabla 18. Si posee título de postgrado ( 4to nivel) tiene relación con:

Titulación	F	%
DIPLOMADO	6	60
MAGISTER	4	40
TOTAL	10	100

Titulación de postgrado	F	%
El ámbito educativo	10	100
Otros ámbitos	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Al respecto se pudo inferir que diez docentes encuestados tienen instrucción superior a nivel de posgrado los mismos que están relacionados con el ámbito educativo. Se evidencia que tienen diplomado y maestría, cabe destacar que los docentes decidieron acceder al título de cuarto nivel motivados por promover el cambio y dinamizar la educación para mejorar la situación actual de la educación del sector.

Tabla 19 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Seguir un programa de formación con titulación de cuarto nivel.	F	%
Si	6	40
No	8	53
No contesta	1	7
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



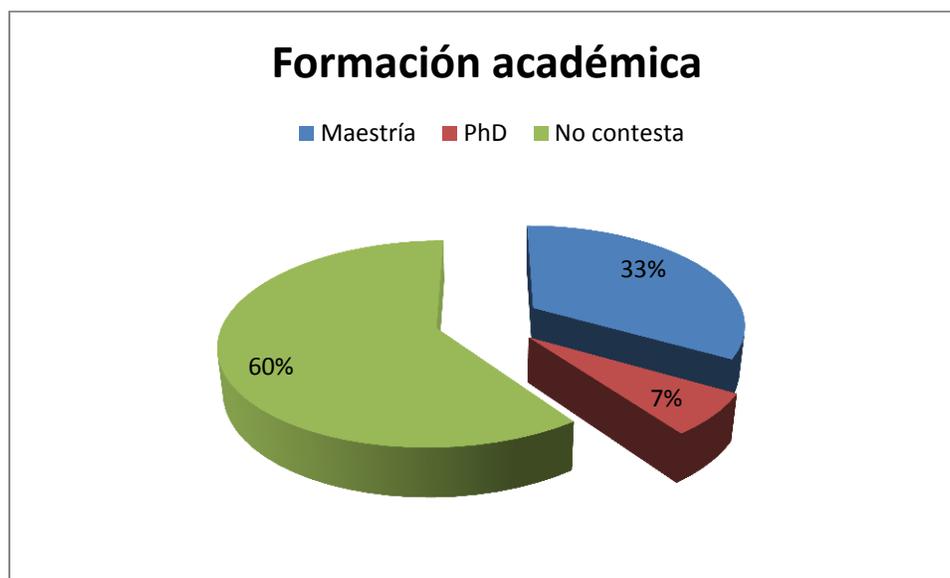
**Análisis:** Al respecto una gran parte de docentes, no les resulta atractivo seguir un programa de formación de cuarto nivel, esta situación puede deberse a que cuentan con mencionado título de cuarto nivel, sin embargo si hay docentes que quieren tener una capacitación de cuarto nivel. Es indispensable que se les brinde la facilidades para que puedan capacitarse y obtener títulos de cuarto nivel para cubrir las expectativas de la nueva educación.

Tabla 20 Si la respuesta es positiva en qué le gustaría formarse

Formación	F	%
Maestría	5	33
PhD	1	7
No contesta	9	60
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



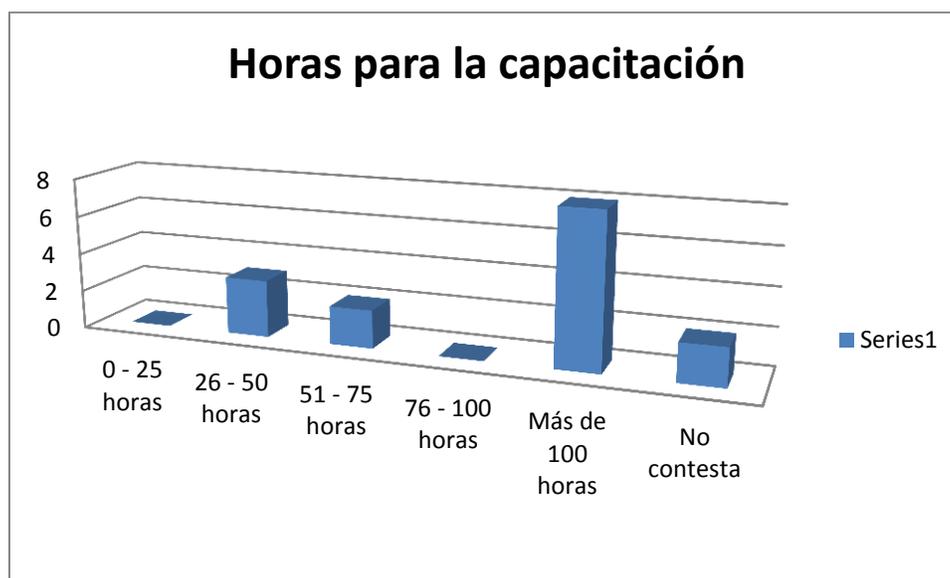
**Análisis:** al respecto la mayor parte de los docente encuestados no responde, a continuación le sigue un porcentaje considerable de docentes que si desearían seguir con la formación en una maestría. Y se observa que un docente quisiera obtener un Phd, se puede evidenciar que los maestros que no respondieron ya tienen su título y que por motivo de tiempo y dinero no pueden acceder a un Phd, debido a que este se lo puede seguir en el extranjero, siendo este un limitante para los encuestados.

## 2 CURSOS Y CAPACITACIONES

Tabla 21 Totalización en horas (aproximado)

Totalización de horas	F	%
0 - 25 horas	0	0
26 - 50 horas	3	20
51 - 75 horas	2	13
76 - 100 horas	0	0
Más de 100 horas	8	54
No contesta	2	13
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



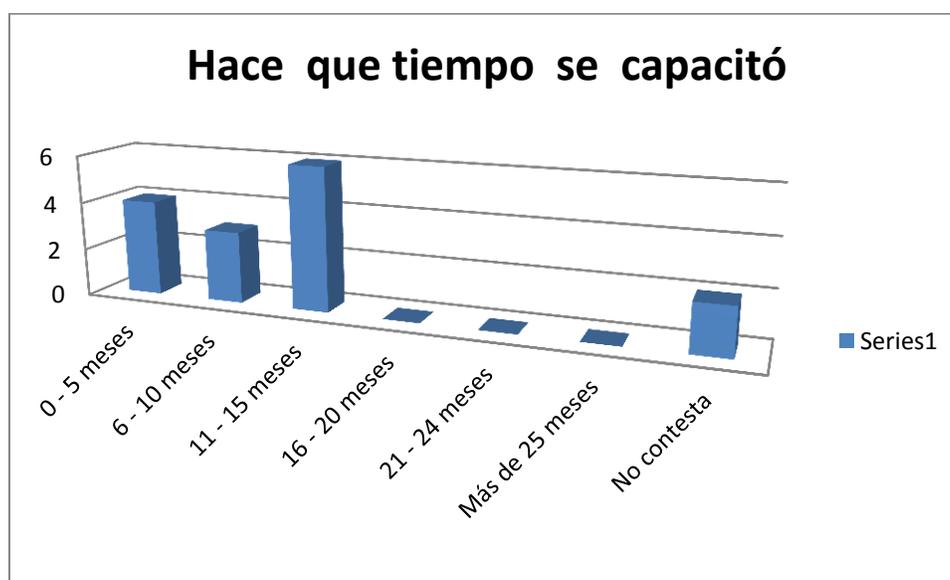
**Análisis:** al respecto se evidenció que los docentes encuestados si se han capacitado y dicha actualización de conocimientos ha sido mayor a las 100 horas. Esto se debe a la preocupación que tienen los docentes por estar capacitados y reforzar los conocimientos que tiene y que mejor que hacerlo en este tiempo de cambio y transformación educativa.

Tabla 22 En cuanto al último curso recibido

Hace que tiempo lo realizó

Último curso recibido	F	%
0 - 5 meses	4	27
6 - 10 meses	3	20
11 - 15 meses	6	40
16 - 20 meses	0	0
21 - 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	2	13
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



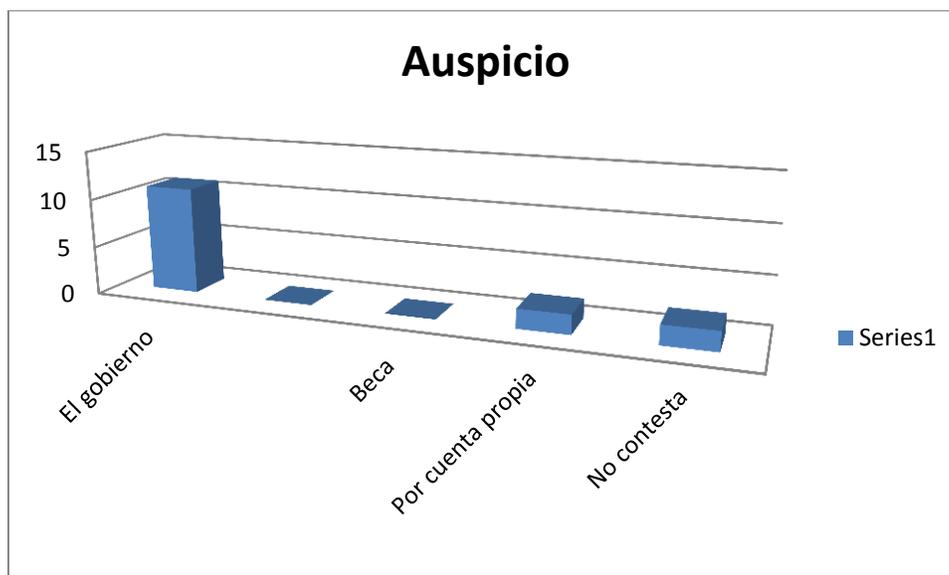
**Análisis:** Al respecto se evidencia que los docentes se recibieron los últimos curso de capacitación aproximadamente hace quince meses atrás. Se concluye que se deben programar cursos de capacitación con más frecuencia con la finalidad de mantener una actualización constante. Y de esta manera se podrán cumplir las expectativas educativas de nuestros estudiantes y las propias de cada docente.

Tabla 23 Lo hizo con el auspicio de

AUSPICIADO	F	%
El gobierno	11	73
La institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	2	14
No contesta	2	13
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

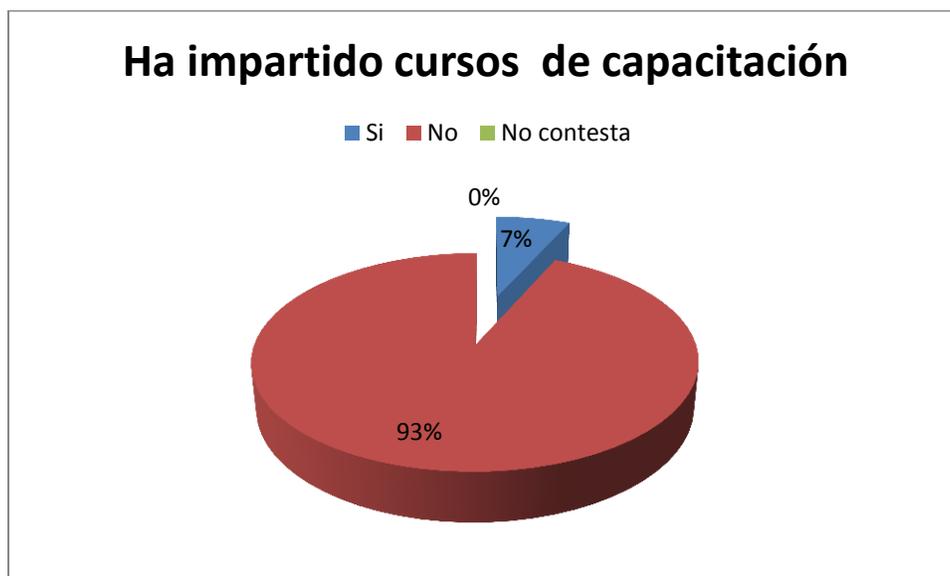


**Análisis:** Los cursos que recibieron los docentes, fueron auspiciados por el gobierno, a través del programa de SIPROFE. Se debe enfatizar que el gobierno ha instaurado estos cursos como una política gubernamental con la que estamos de acuerdo los maestros, por ser esta una oportunidad de capacitarnos, actualizarnos y lo mejor si se lo hace con personal idóneo que contribuyan a mejorar y promuevan el cambio de actitud de los maestros a esto se le puede añadir que dichas capacitaciones no le cuestan ni un solo centavo al docente. Lo que se requiere es la voluntad y predisposición por cumplir de la mejor manera los cursos.

Tabla 24 Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años

<b>Cursos que ha impartido</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	1	7
No	14	93
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** En relación a la pregunta la mayoría de los docentes encuestados responde que no han impartido cursos de capacitación, situación que debe al escaso tiempo libre con el que se cuenta debido a la jornada laboral. Y en los hogares también se necesita de los padres para que sean partícipes de la formación de los hijos.

Tabla 25 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos

Es importante capacitarse	F	%
Si	13	87
No	2	13
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

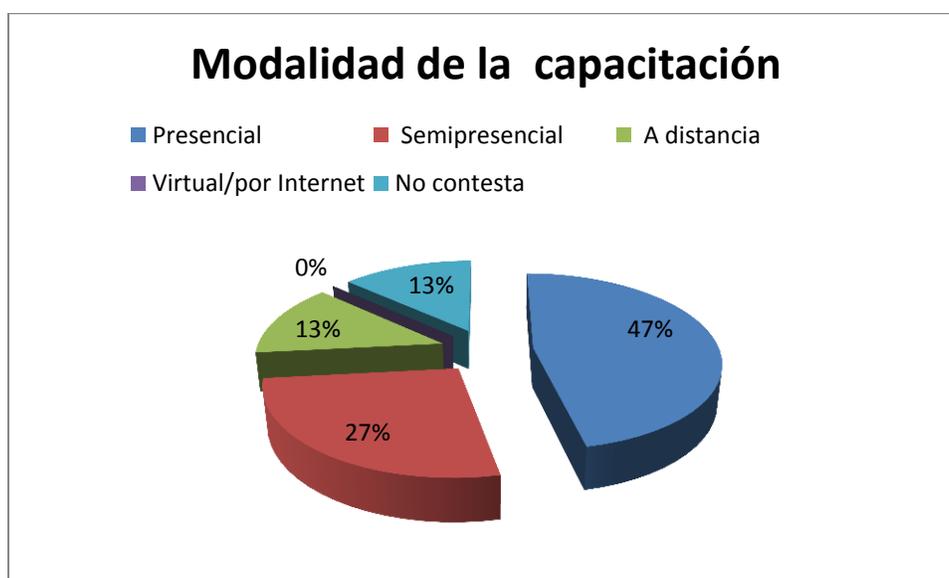


**Análisis:** al respecto los investigados se muestran interesados en capacitarse, puesto que para todos es conocido que se seguirán tomando las pruebas de evaluación a los docentes pro parte del Ministerio de Educación, y con la experiencia que se tuvo en años anteriores los docentes manifiestan el deseo de estar preparados para dichas pruebas y más que eso estar preparados para enfrentar las exigencias de la nueva educación.

Tabla 26 Cómo le gustaría recibir la capacitación

RECIBIR LA CAPACITACIÓN	F	%
Presencial	7	47
Semipresencial	4	27
A distancia	2	13
Virtual/por Internet	0	0
No contesta	2	13
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Con referencia a la pregunta los docentes encuestados en su mayoría contestan que para recibir una capacitación les gustaría que sea en la modalidad presencial, puesto que consideran que el aprendizaje sería más efectivo y podrán interactuar con los compañeros para así poder compartir criterios y opiniones para llegar a consensuar resultados.

Tabla 27 Se prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horario le gustaría recibir la capacitación.

Horarios de capacitación	F	%
Lunes a viernes	5	33
Fines de semana	6	40
No contesta	4	27
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



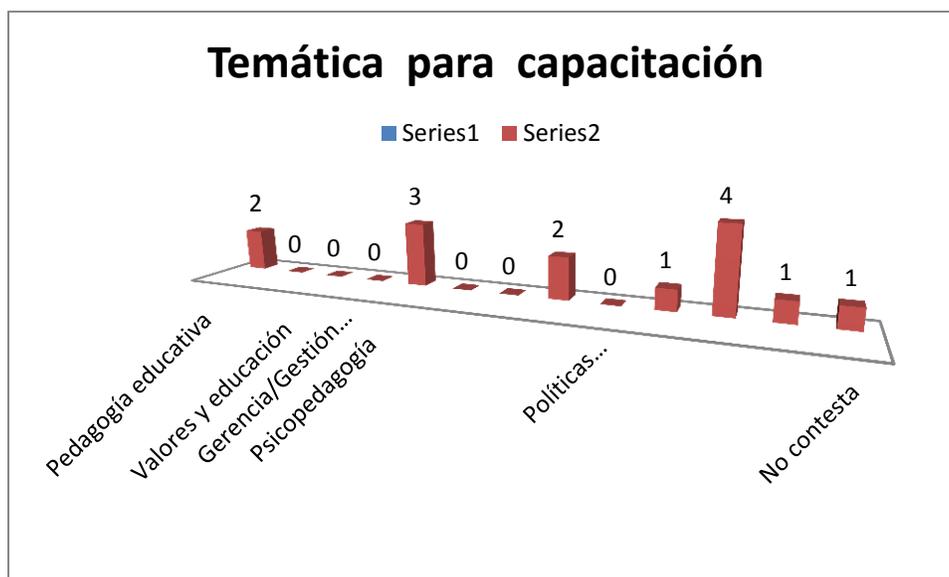
**Análisis:** Los docentes encuestados contestan en su mayoría, que sería factible que el horario de capacitación sea los fines de semana, debido a que es tiempo del que se dispone. Sin embargo otro reducido porcentaje desearían que sea de lunes a viernes de tal forma que puedan constar con el fin de semana para compartir con su familia.

Tabla 28 En qué temática le gustaría capacitarse

Temáticas para capacitación	F
Pedagogía educativa	2
Teorías del aprendizaje	0
Valores y educación	0
Gerencia/Gestión educativa	0
Psicopedagogía	3
Métodos y recursos didácticos	0
Diseño y planificación curricular	0
Evaluación del aprendizaje	2
Políticas educativas para la administración	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	1
Formación en temas de mi especialidad	4
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1
No contesta	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



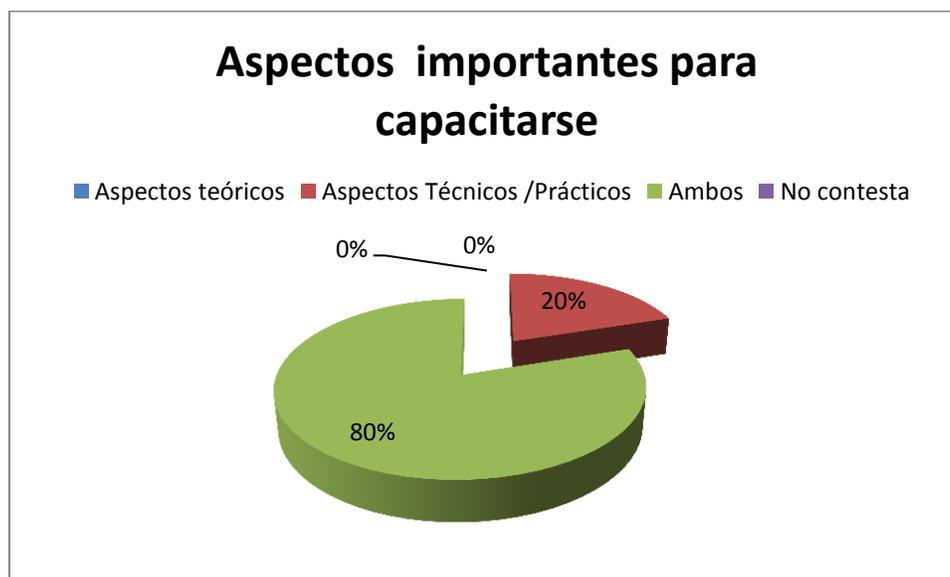
**Análisis:** Como se puede observar la mayoría de los docentes desearían capacitarse en temas de formación de acuerdo a su especialidad. Debido a que con la introducción de los lineamientos del nuevo Bachillerato se observa que las exigencias son mayores y se ha considerado temas más avanzados a los que se está acostumbrado.

Tabla 29 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo del curso de capacitación

ASPECTOS IMPORTANTES	F	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos Técnicos /Prácticos	3	20
Ambos	12	80
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



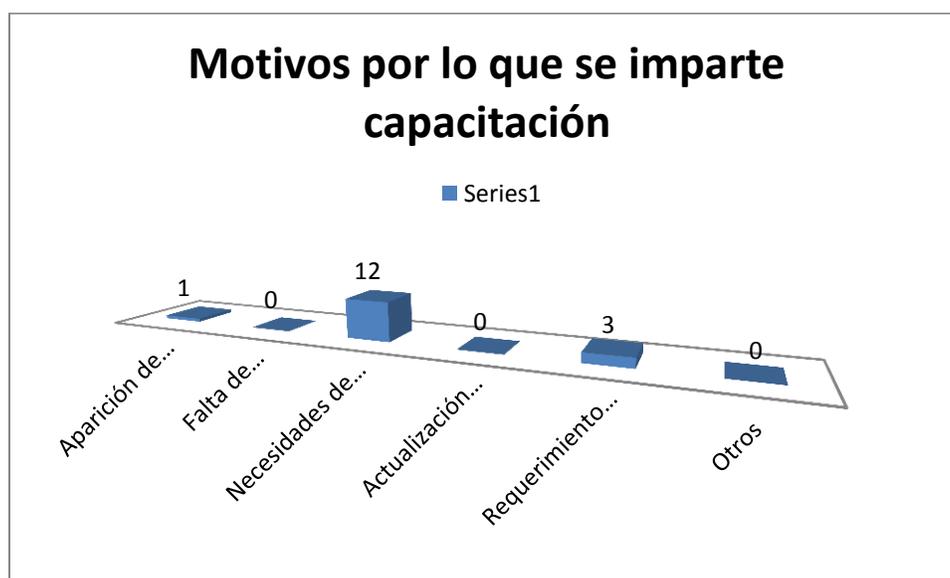
**Análisis:** En su mayoría Los docentes consideran que los aspectos importantes dentro del desarrollo de los cursos, es el tomar cuenta la capacitación de forma técnica y práctica. Con ello estarán capacitados para promover de mejor forma los aprendizajes en el aula, y brindarán al estudiante la oportunidad de mejorar sus destrezas, habilidades y afianzarán su talento.

30 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten cursos / capacitaciones.

Motivos por lo que se imparte cursos	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	1	6
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	12	75
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	3	19
Otros	0	0

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



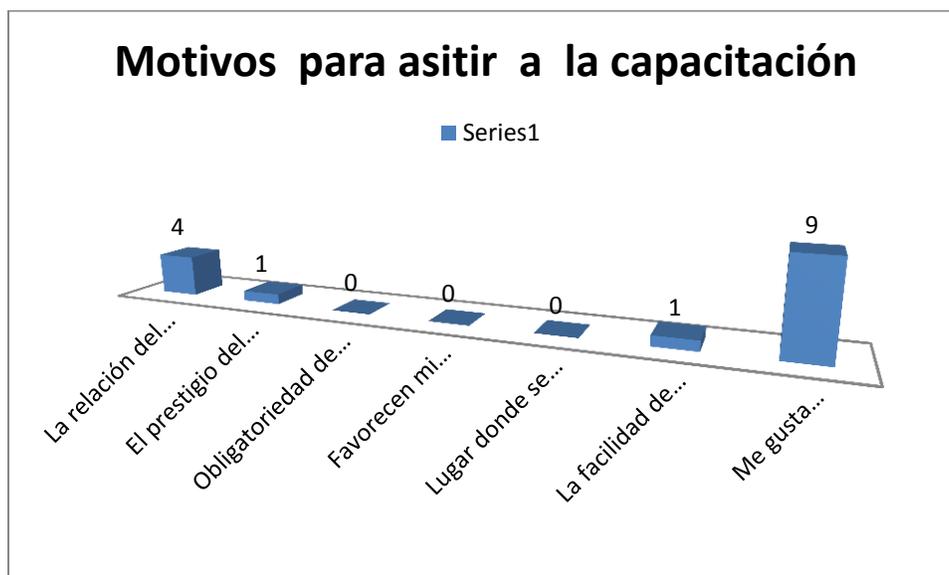
**Análisis:** La mayoría de los docentes responden que debe haber una capacitación continua debido a los cambios e innovaciones educativa, por lo tanto los maestros reflejan una actitud de cambio y desean promover cursos de capacitación donde se puede optimizar el talento humano existente en la institución.

Tabla 31 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

MOTIVOS PARA ASISTIR A LA CAPACITACION	F	%
La relación del curso con mi actividad docente	4	27
El prestigio del ponente	1	6
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen mi ascenso profesional	0	0
Lugar donde se realizó el evento	0	0
La facilidad de horarios	1	7
Me gusta capacitarme	9	60
Otros	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



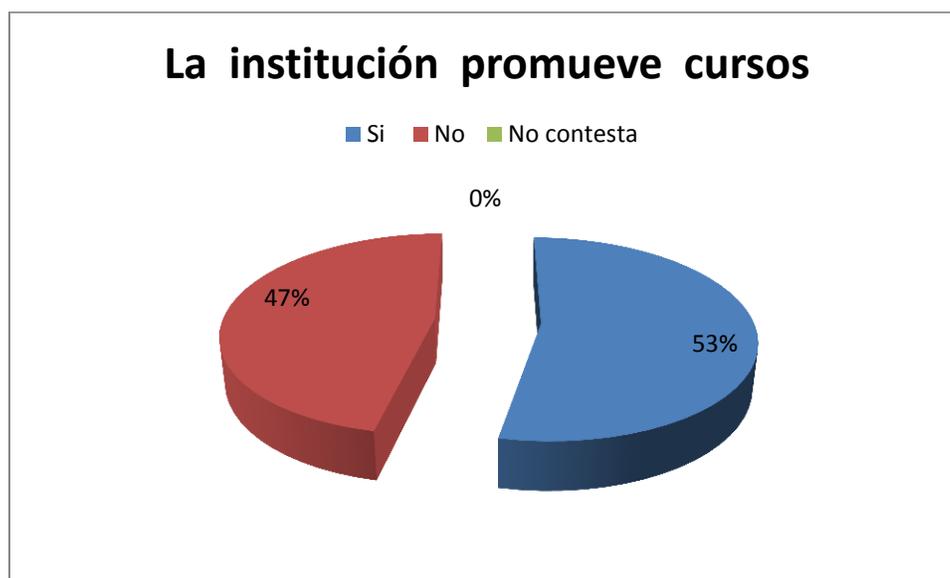
**Análisis:** A este indicador los docentes responden que asisten a capacitarse, por la relación que tiene con el trabajo docente debido a que es necesario actualizarse, porque les gusta para con ello acrecentar sus conocimientos y afianzar el aprendizaje en los estudiantes. Y así cumplir con el objetivo de la nueva educación que es brindar una educación de calidad con calidez.

### 3. Respecto a su institución educativa

Tabla 32 La institución en la que labora, ha promovido cursos en los últimos dos años

La institución propicia cursos	F	%
Si	8	53
No	7	47
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



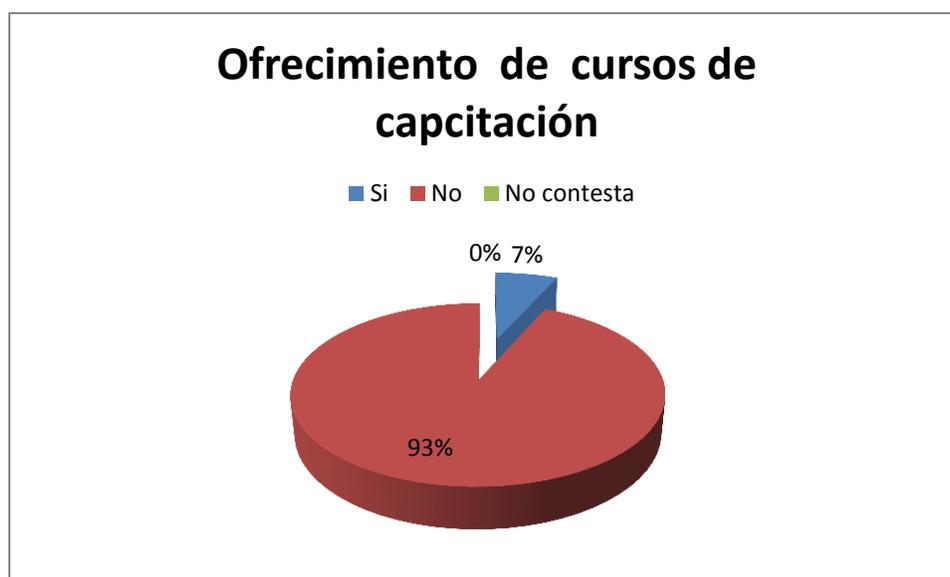
**Análisis:** Los docentes encuestados respondieron que la institución no ha propiciado cursos en los últimos años, debido al incremento de las horas de trabajo. Además el rector de la institución no habilita a los docentes para acceder a los cursos del SIPROFE, situación que deja claro que a la autoridad no le interesa que los docentes estén capacitados.

Tabla 33 En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, está ofreciendo o elaborando proyectos / cursos / seminarios de capacitación

<b>Autoridades ofrecen o elaboran seminarios de capacitación</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	1	7
No	14	93
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



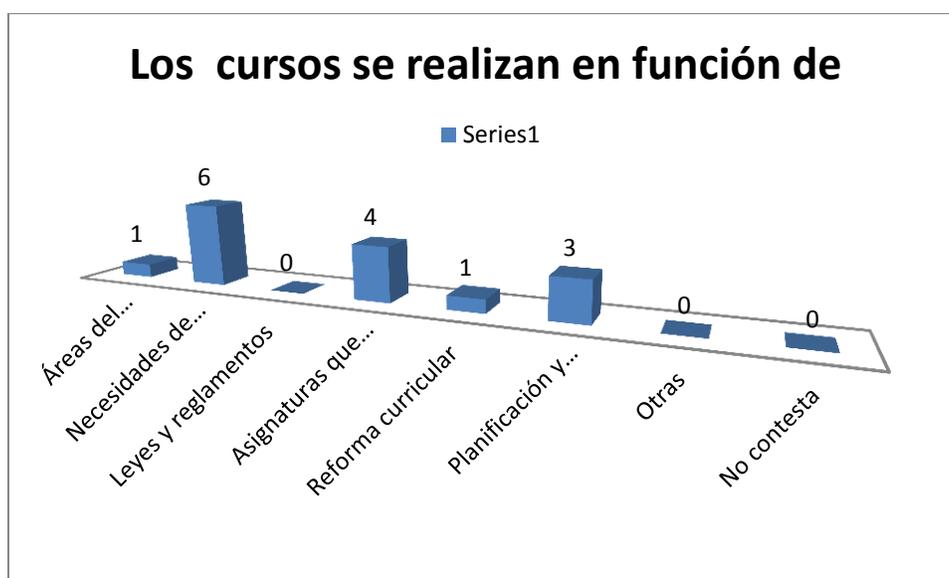
**Análisis:** En referencia a la pregunta, los docentes responden que las autoridades de la institución no han ofrecido proyectos/cursos/seminarios de capacitación, debido a que no están en la capacidad de liderar ni promover cambios sustanciales en favor del desarrollo de la institución.

Tabla 34 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realiza en función de:

Los cursos se realizan en función	F	%
Áreas del conocimiento	1	6
Necesidades de actualización curricular	6	40
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	4	27
Reforma curricular	1	7
Planificación y Programación curricular	3	20
Otras	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** La mayoría de los docentes respondieron que los cursos que deben realizarse en función de las necesidades de actualización curricular, puesto que existen grandes cambios que se han dado en la educación actual. Y para ello se necesita una capacitación acorde a la realidad, al contexto y a las políticas establecidas en educación.

Tabla 35 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado, en cursos que promueven su formación permanente.

<b>Directivos fomentan participación y formación</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Siempre	2	13
Casi siempre	1	7
A veces	8	54
Rara vez	2	13
Nunca	2	13
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** De las respuestas obtenidas se puede evidenciar, que los maestros consideran que los directivos de la institución no fomentan la participación en la formación de los docentes. Y si lo hace lo hace de manera aislada favoreciendo únicamente a las tres autoridades y su allegados; esta situación ha generado el descontento de la mayoría de docentes, y se considera que la ejecución de la propuesta que se adjunta a este trabajo solucionará en gran parte el problema que se presente en el colegio investigado.

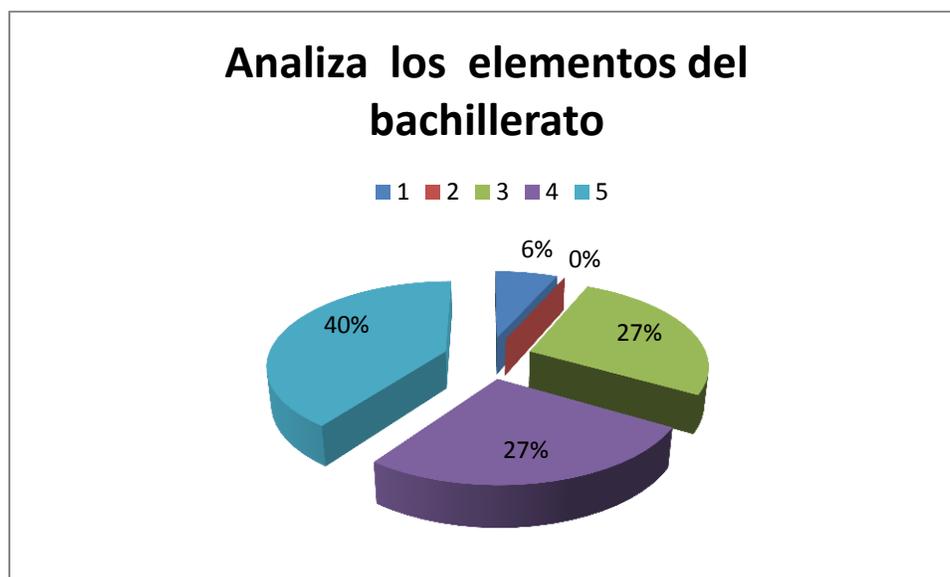
### 3 RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Tabla 36 Analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato

VALORACIÓN	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	1	0	4	4	6	15
%	6	0	27	27	40	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



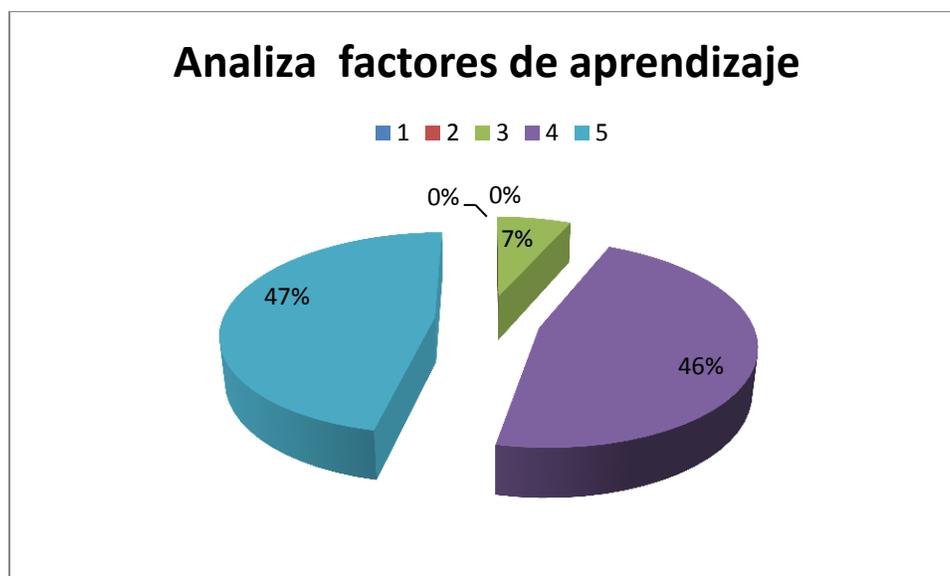
**Análisis:** Los docentes encuestados, manifiestan mayoritariamente que si analizan el currículo propuesto para el bachillerato, quizá por ser una normativa que exige el Ministerio de Educación. Sin embargo se ha podido observar que se realizan reuniones de docentes de las áreas para ponerse de acuerdo en las especificaciones y temas a tratarse, así como también para la planificación diaria de clases.

Tabla 37 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	1	7	7	15
%	0	0	7	46	47	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



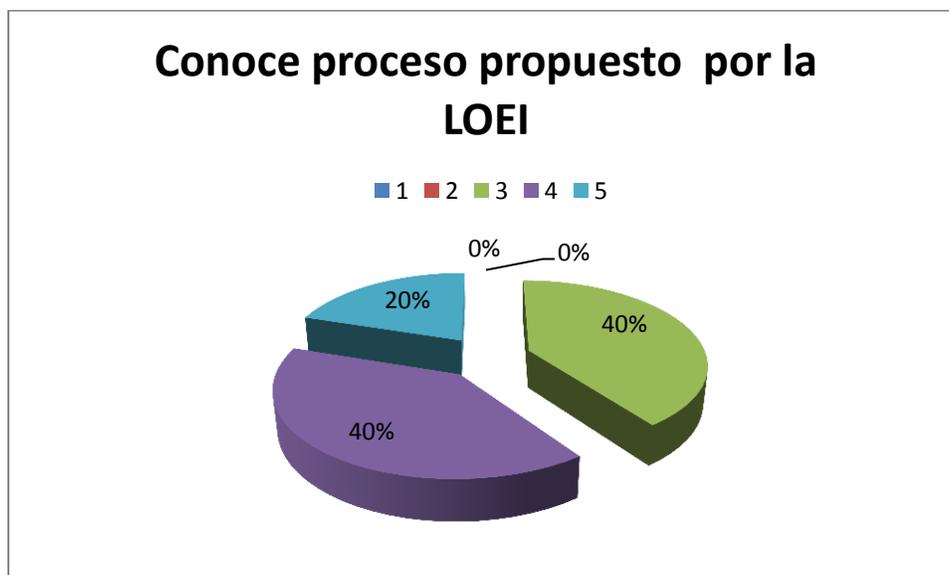
**Análisis:** Según las respuestas obtenidas, el análisis de los factores se lo realiza frecuentemente y con ellos se garantiza que el proceso enseñanza- aprendizaje propende al desarrollo activo de los educandos. A así se promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Tabla 39 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (Ámbito, escalafón, derechos y deberes...)

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	6	6	3	15
%	0	0	40	40	20	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



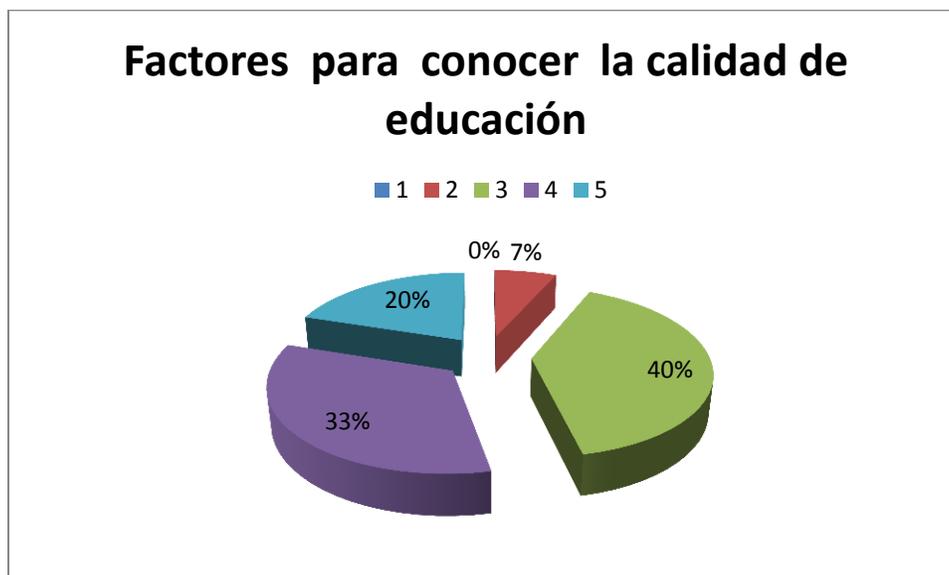
**Análisis:** El objeto de la educación de este siglo es que los docentes conozcan el proceso de la carrera docente, de acuerdo a lo propuesto de la LOEI, de las respuestas se evidencia que si conocen sobre lo que expone la LOEI. Además se ha manifestado la predisposición por cumplir con lo establecido.

Tabla 40 Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	6	5	3	15
%	0	7	40	33	20	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** El elevado porcentaje en la valoración tres, con respecto al análisis de los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, constituye una respuesta significativa para la realización del objetivo de la investigación.

Tabla N° 41 Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, Satisfacción y rendimiento en el trabajo...)

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	4	3	7	15
%	0	7	27	20	46	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



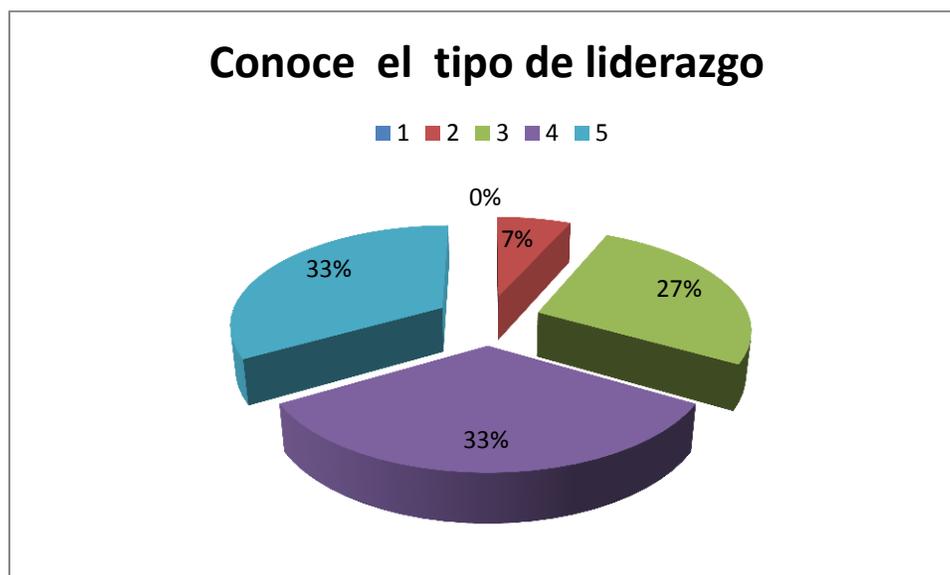
**Análisis:** Los docentes manifiestan que están pendientes en lo que respecta al clima organizacional de la estructura institucional, puesto que constituyen condiciones imprescindibles en el desarrollo individual.

Tabla 42 Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	4	5	5	15
%	0	7	27	33	33	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



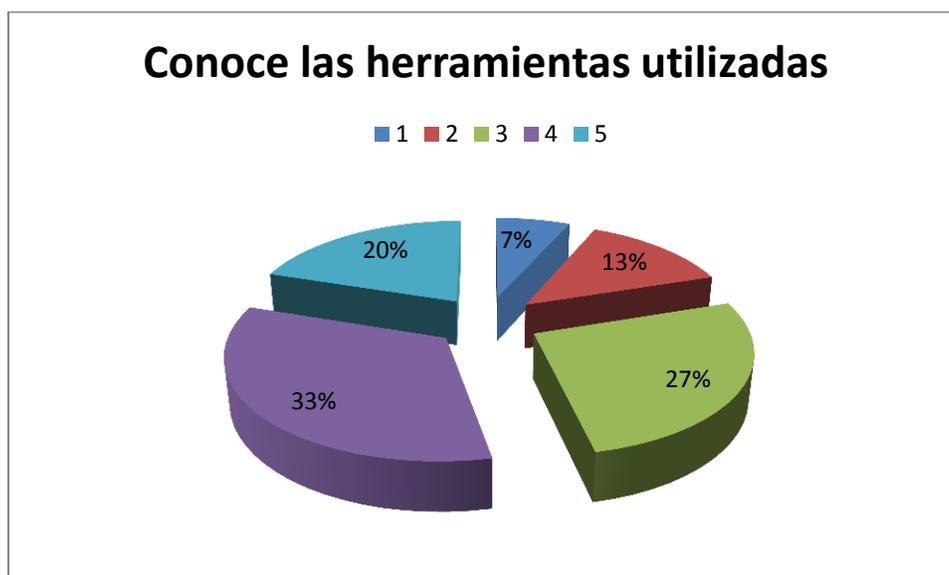
**Análisis:** A esta interrogante los docentes han dado una valoración cuatro, por lo tanto se observa que ellos conocen el tipo de liderazgo que se ejerce en la institución educativa.

Tabla 43 Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	1	2	4	5	3	15
%	7	13	27	33	20	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



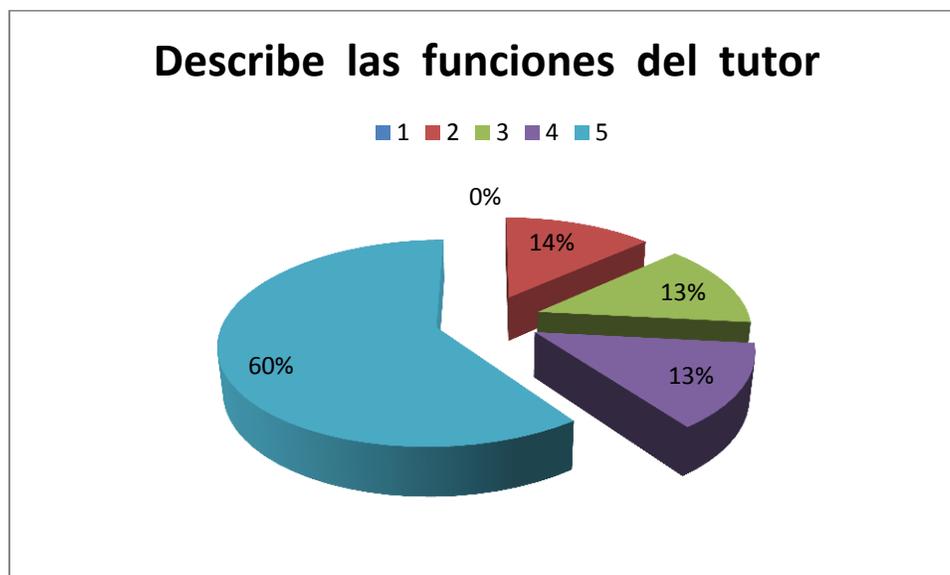
**Análisis:** Los docentes manifiestan conocer las herramientas utilizadas por los directivos, al momento de planificar las actividades las mismas que son aceptadas como parte del mejoramiento institucional.

Tabla 44 Describe las funciones y cualidades del tutor

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	2	2	2	9	15
%	0	14	13	13	60	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Por su experiencia laboral dentro del campo educativo, según los resultados se evidencia que los docentes poseen el conocimiento de la responsabilidad que tiene el tutor frente al grupo de educandos.

Tabla 45 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	4	4	7	15
%	0	0	27	27	46	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



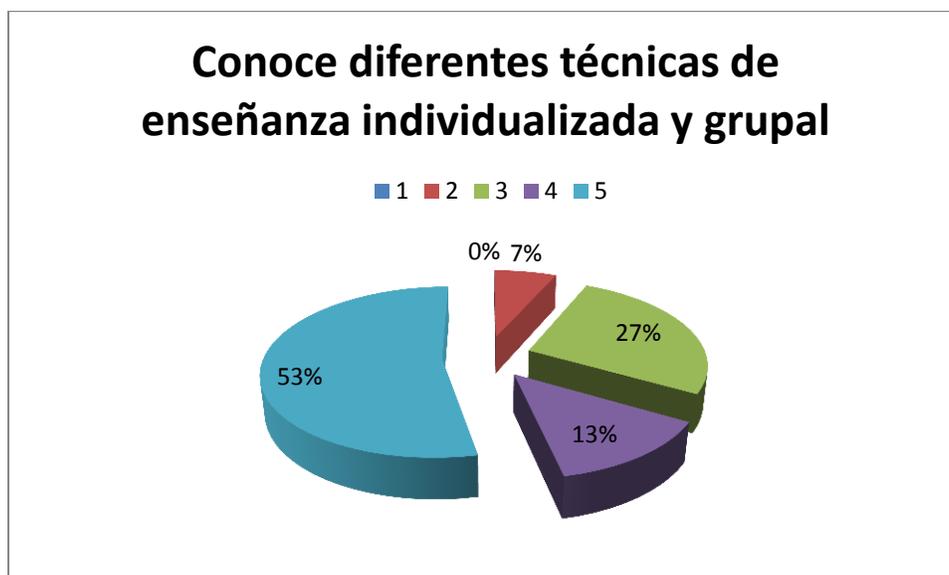
**Análisis:** Se puede apreciar que todos los docentes conocen y manejan las técnicas básicas para realizar investigación en el aula, por considerarla de importancia para el desarrollo del aprendizaje significativo.

Tabla 46 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	4	2	8	15
%	0	7	27	13	53	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



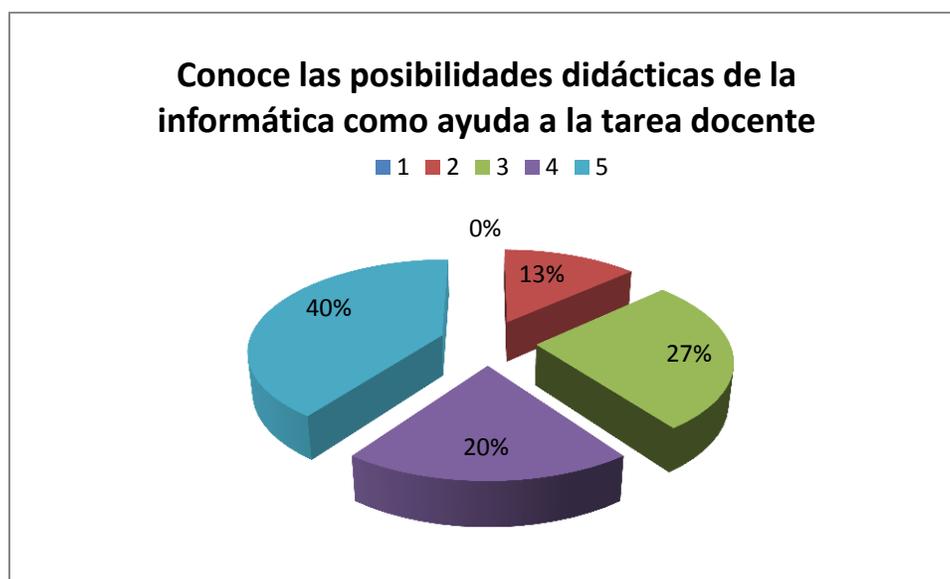
**Análisis:** De acuerdo a los resultados se puede observar, que los docentes conocen técnicas de enseñanza individualizada y grupal, considerando que sirven como herramienta fundamental para interiorizar el conocimiento y fortalecer aprendizaje de forma eficaz y eficiente.

Tabla 47 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	2	4	3	6	15
%	0	13	27	20	40	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Dentro del sistema educativo, se considera como una de las herramientas de apoyo a la utilización de la informática para interactuar en la tarea docente, se observa en los resultados de la encuesta que la mayoría de docentes aceptan que la aplicación de éste recurso es fundamental como parte de su tarea, en el momento de impartir conocimientos. Consecuentemente se efectivizará la labor docente y se logrará mejorar sustancialmente el proceso de enseñanza en el aula.

Tabla 48 Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	3	5	7	15
%	0	0	20	33	47	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



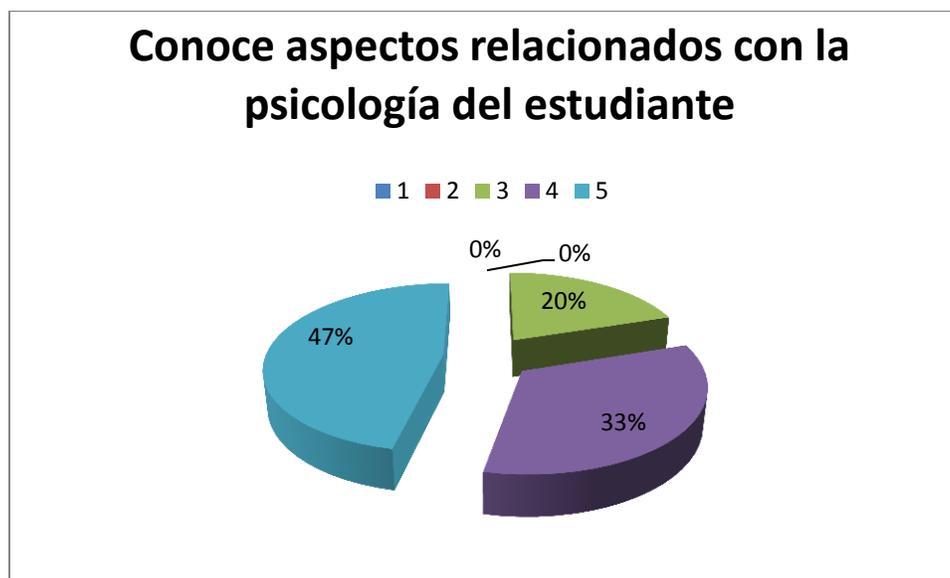
**Análisis:** De los resultados se deduce , que los docentes en su mayoría hacen uso de la motivación, como estímulo para los estudiantes, puesto que es considerado como un elemento importante durante el proceso de enseñanza- aprendizaje .

Tabla 49 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	3	5	7	15
%	0	0	20	33	47	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



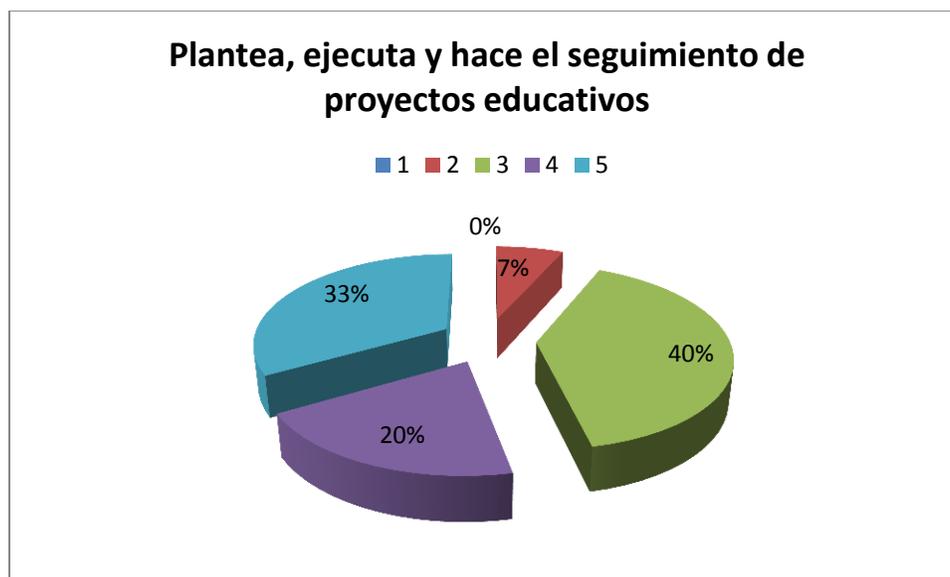
**Análisis:** Considerando que la psicología desempeña un papel importante dentro del aprendizaje de los estudiantes, los docentes la toman como parte fundamental en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Con la finalidad de brindar un aprendizaje significativo considerando las individualidades e interactuando de acuerdo con las capacidades y talentos de cada estudiante.

Tabla 50 Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos autoridades, docentes, estudiantes)

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	6	3	5	15
%	0	7	40	20	33	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



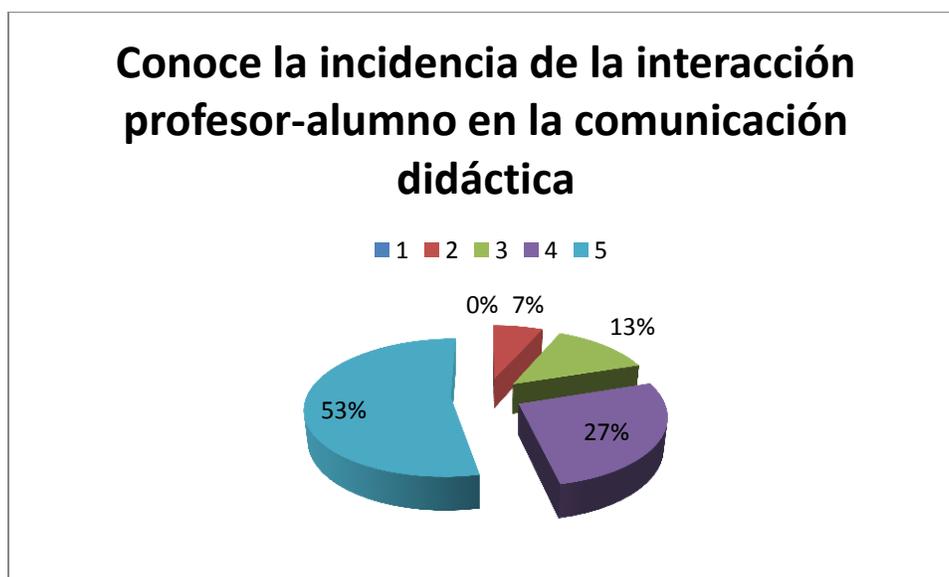
**Análisis:** En la interrogante presentada, según las respuestas obtenidas se evidencia que los docentes realizan el seguimiento parcial, de los proyectos educativos a los distintos elementos que integran el quehacer educativo. Se concluye que los docentes en general deben empoderarse de la realidad educativa del plantel siendo parte activa dentro de la estructuración de los proyectos que beneficiarán a todos, puesto que es necesario el criterio y los aportes de todos los miembros de la comunidad educativa en pro de una educación de calidad.

Tabla 51 Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	2	4	8	15
%	0	7	13	27	53	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



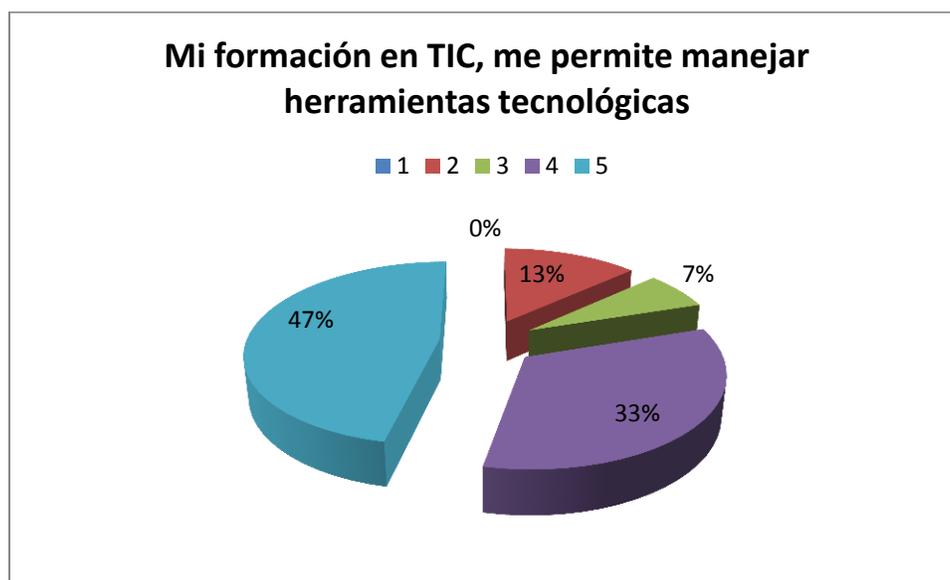
**Análisis:** Se determina que la interacción entre el profesor y el alumno es de gran importancia en el ambiente educativo, por lo que se aprecia que los docentes en su mayoría conocen la validez que tiene este aspecto, así como la incidencia de la comunicación didáctica dentro del que hacer educativo.

Tabla 52 Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	2	1	5	7	15
%	0	13	7	33	47	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCEL



**Análisis:** En la actualidad la educación exige a la utilización de la Tics, los docentes en su mayoría admiten que su aplicación en el aula es oportuna, al momento de impartir el conocimiento. Consecuentemente ellos se comprometen a trabajar de acuerdo a las exigencias de la nueva educación por consiguiente estarán haciendo uso de la tecnología, y mejorarán notablemente el proceso de enseñanza.

Tabla 53 Percibe con facilidad problemas de los estudiantes

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	3	3	9	15
%	0	0	20	20	60	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



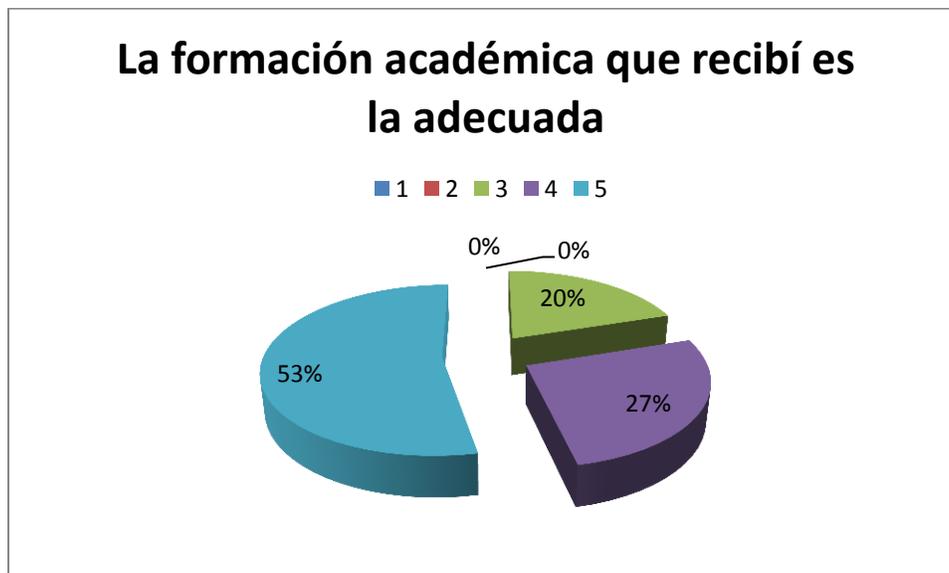
**Análisis:** Los docentes manifiestan que pueden percibir con facilidad problemas que se presentan con los estudiantes, esto se debe a que diariamente se interactúa con ellos. De tal forma que se promueve un ambiente educativo favorable para el normal desarrollo del proceso enseñanza –aprendizaje.

Tabla 54 La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	3	4	8	15
%	0	0	20	27	53	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** La formación académica de los docentes es parte fundamental para el desarrollo del proceso enseñanza- aprendizaje y de acuerdo con las respuestas obtenidas la mayoría de docentes trabajan en el aula atendiendo a las diferencias individuales y respetando las característica étnicas de los estudiantes. Fomentando en el aula el respeto por la diversidad cultural y étnica.

Tabla 55 Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	2	6	6	15
%	0	7	13	40	40	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Es obligación de todos los docentes llevar la planificación, ejecución y el seguimiento de los diferentes proyectos que se llevan a cabo en la institución y de los resultados de la encuesta se puede apreciar que en su mayoría los maestros cumplen con estos aspectos en su diario trabajo, con la finalidad de afianzar su labor y con ello alcanzar los objetivos trazados.

Tabla N° 56 Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	1	4	10	15
%	0	0	6	27	67	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



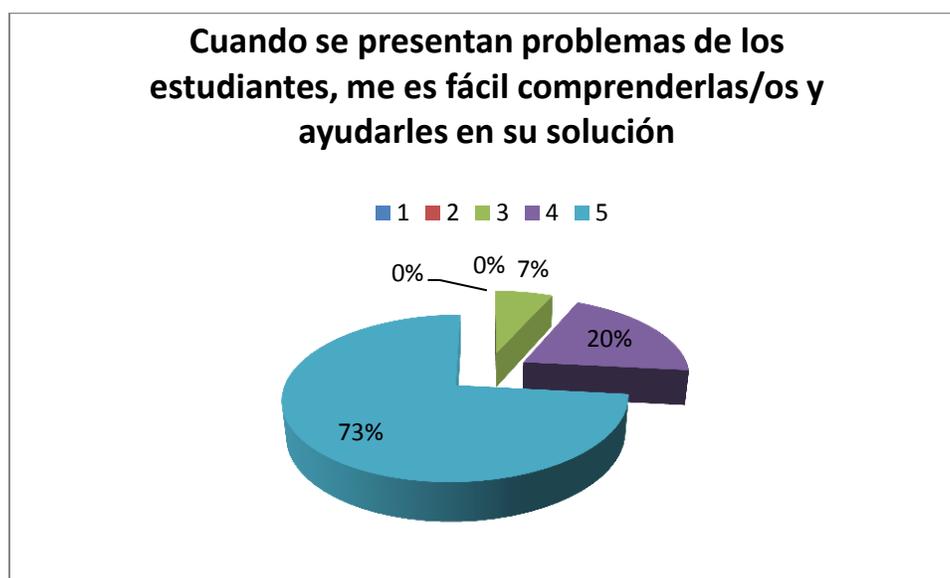
**Análisis:** La mayoría de los docentes manifiestan que su forma de expresión es la adecuada, puesto que se constituye como base fundamental de la comunicación, y mediante ella se podrá llegar con los conocimientos claros y precisos. De tal forma que se afianza el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje y promoviendo el aprendizaje significativo.

Tabla 57 Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	1	3	11	15
%	0	0	7	20	73	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



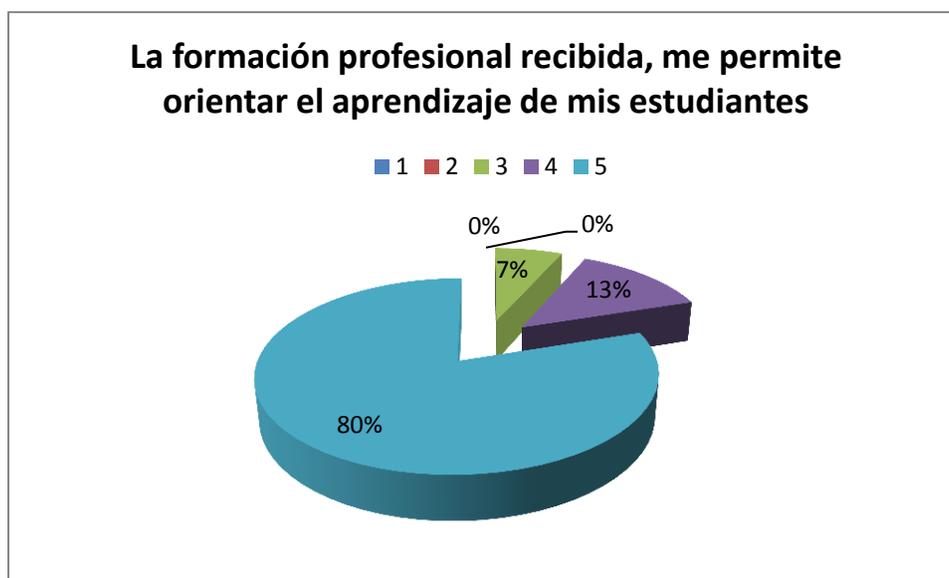
**Análisis:** Considerando que se debe crear un buen clima organizacional en el aula, los docentes encuestados en su gran responden que están pendientes de los problemas de los estudiantes, y manifiestan que es obligación del buscar la solución más acertada para el bienestar de ellos. Y para mantener el buen prestigio de la institución.

Tabla 58 La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	1	2	12	15
%	0	0	7	13	80	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



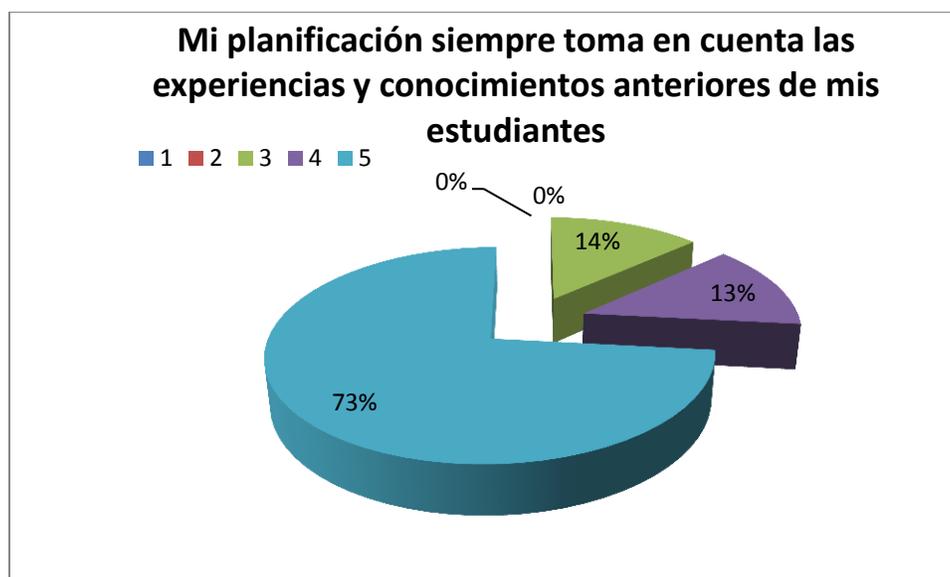
**Análisis:** Todo maestro está en el deber de orientar y guiar a los estudiantes en el aprendizaje, de acuerdo a las respuestas obtenidas la mayoría de docentes realizan su trabajo basado en la formación profesional recibida, particular que les permite trabajar debidamente a los estudiantes.

Tabla 59 Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	2	2	11	15
%	0	0	14	13	73	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



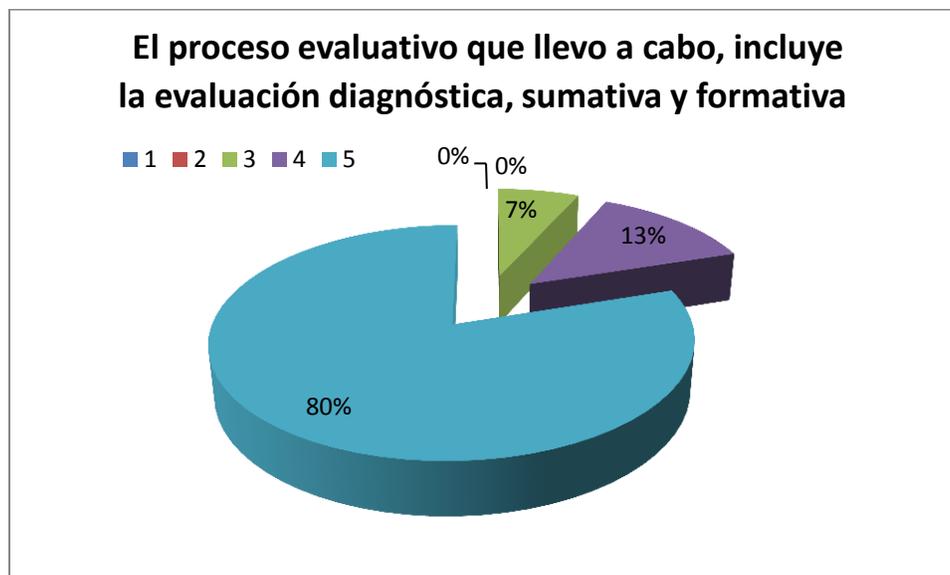
**Análisis:** De los datos obtenidos, se puede concluir que evidencia un porcentaje mayor de docentes, que manifiestan que toman en cuenta los conocimientos anteriores y su experiencia para emprender un nuevo aprendizaje. Es decir que propician el nuevo conocimiento basados en los aprendizajes previos del estudiante.

Tabla 60 El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	1	2	12	15
%	0	0	7	13	80	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** De los resultados se puede apreciar que en su totalidad los docentes aplican el proceso evaluativo, en todas sus etapas, lo que significa que durante el proceso enseñanza aprendizaje el estudiante es evaluado para conocer el grado de conocimientos adquiridos.

Tabla 61 Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignaturas

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	2	2	11	15
%	0	0	14	13	73	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



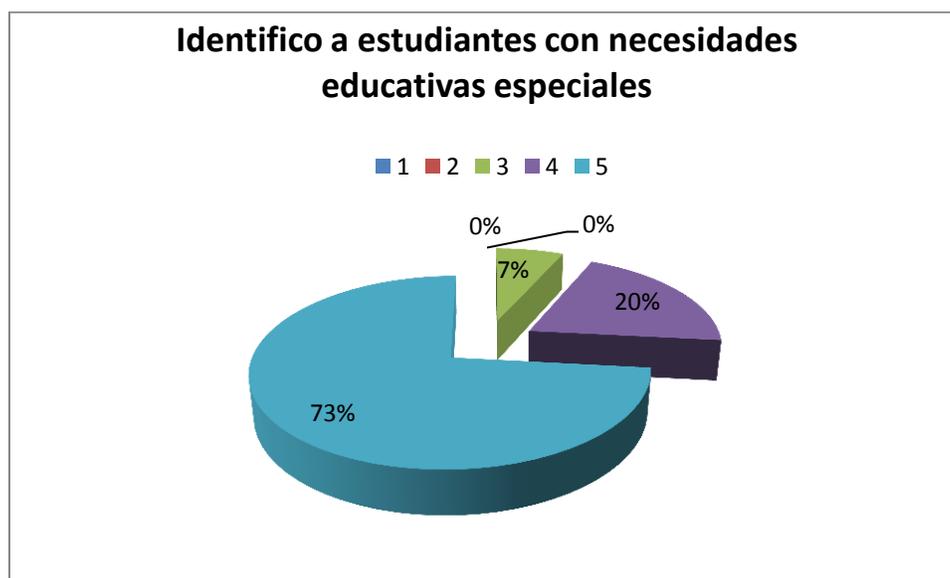
**Análisis:** El mayor porcentaje de docentes encuestados, admiten que siempre evalúan las destrezas con criterio de desempeño, lo que asegura la internalización del conocimiento.

Tabla 62 Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacidades: auditiva, visual, sordo, ciego, intelectual, mental, físico, motora, trastornos de desarrollo).

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	1	3	11	15
%	0	0	7	20	73	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



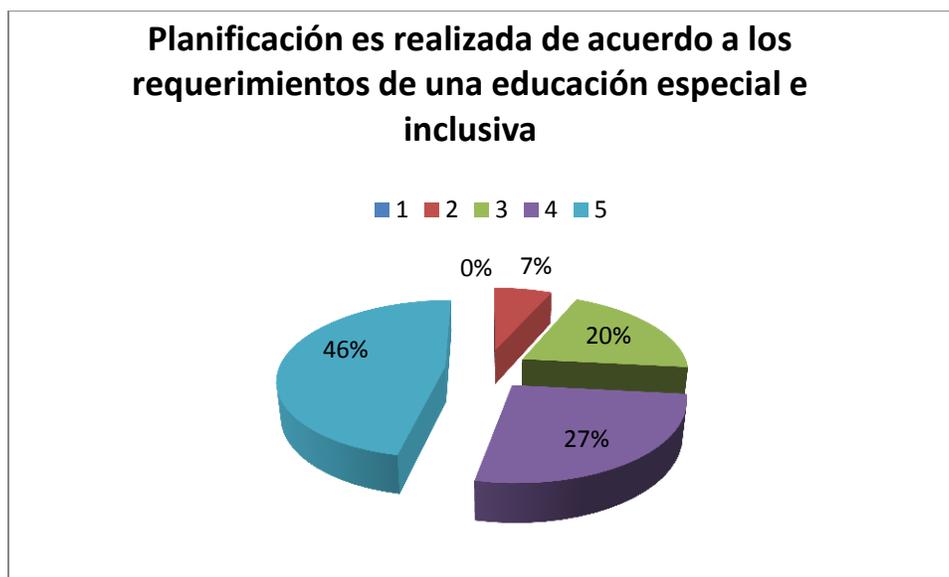
**Análisis:** La tarea del docente no solamente es limitada al transmitir conocimientos, es que así la mayoría de docentes responden que identifican las necesidades educativas especiales, demostrando así que su labor dentro del campo educativo, no se limita a enseñar, sino también a ser parte de las diferentes problemáticas de los estudiantes, mediante ello ayuda en el afianzamiento del autoestima de los jóvenes.

**Tabla 63** Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	3	4	7	15
%	0	7	20	27	46	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



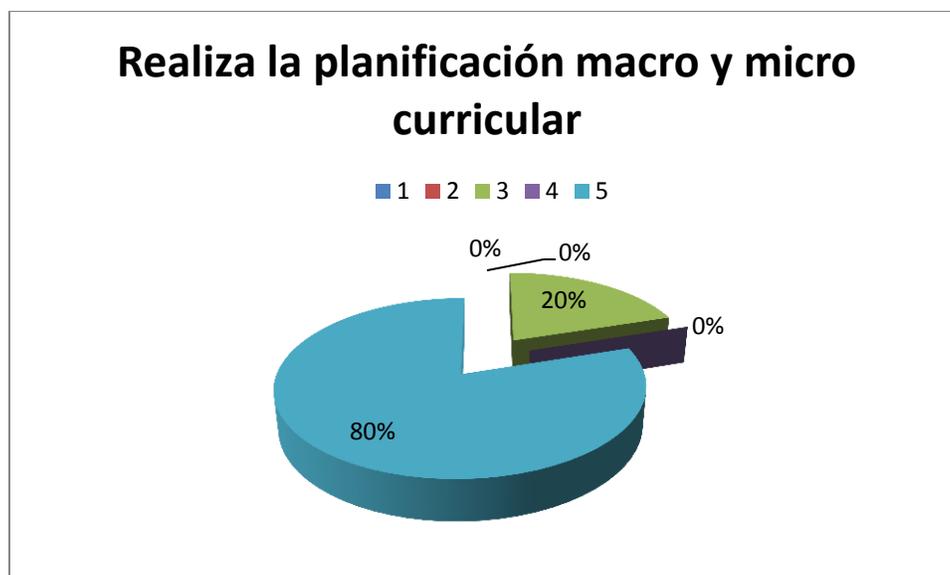
**Análisis:** La mayor parte de los docentes mencionan que realizan planificaciones de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, tomando en cuenta que uno de los retos que la educación persigue en la actualidad es la integración, que es parte de una filosofía de vida que abarca las diferentes dimensiones humanas.

Tabla 64 Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades Didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	3	0	12	15
%	0	0	20	0	80	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



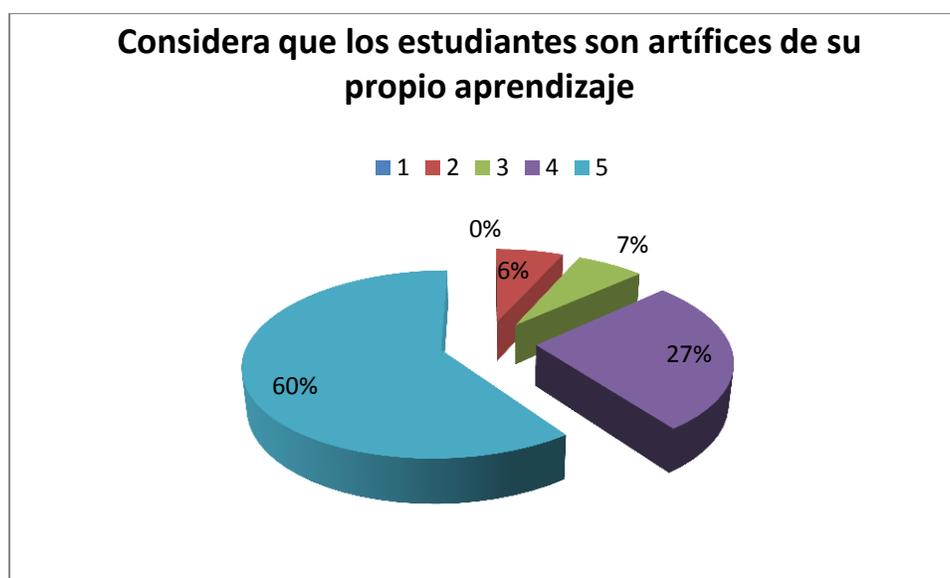
**Análisis:** En referencia a la planificación macro y micro curriculares como parte de la función de los docentes, los encuestados respondieron en su totalidad que llevan a cabo este tipo de actividades curriculares, por lo que se considera como una fortaleza institucional para obtener buenos resultados en el aprendizaje. Y así lograr posicionar el nombre de la institución.

Tabla 65 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	1	4	9	15
%	0	6	7	27	60	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



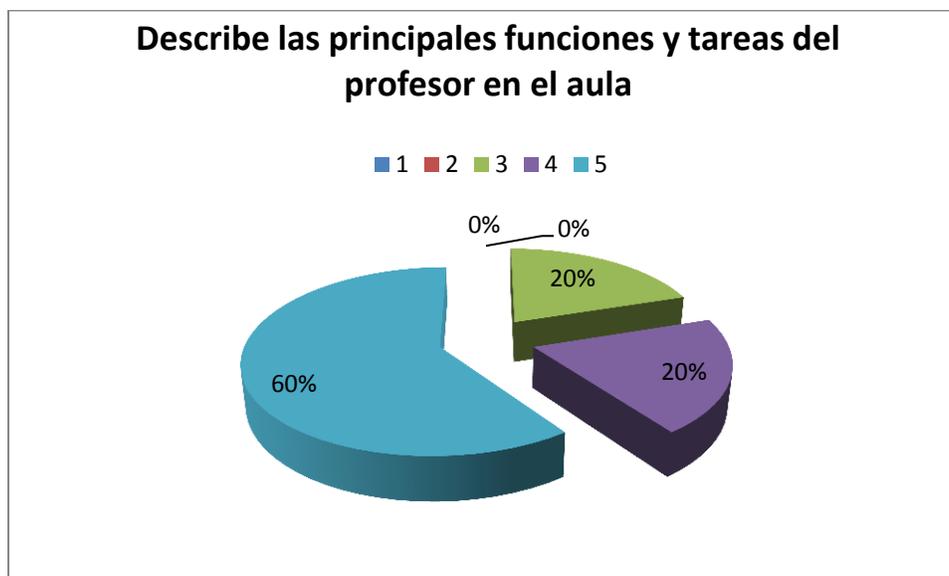
**Análisis:** Los docentes encuestados manifiestan que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, siendo este un punto de partida para que se produzca un aprendizaje significativo. Particular que se debe tomar en consideración para afianzar el proceso de aprendizaje en el aula.

Tabla 67 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	3	3	9	15
%						100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



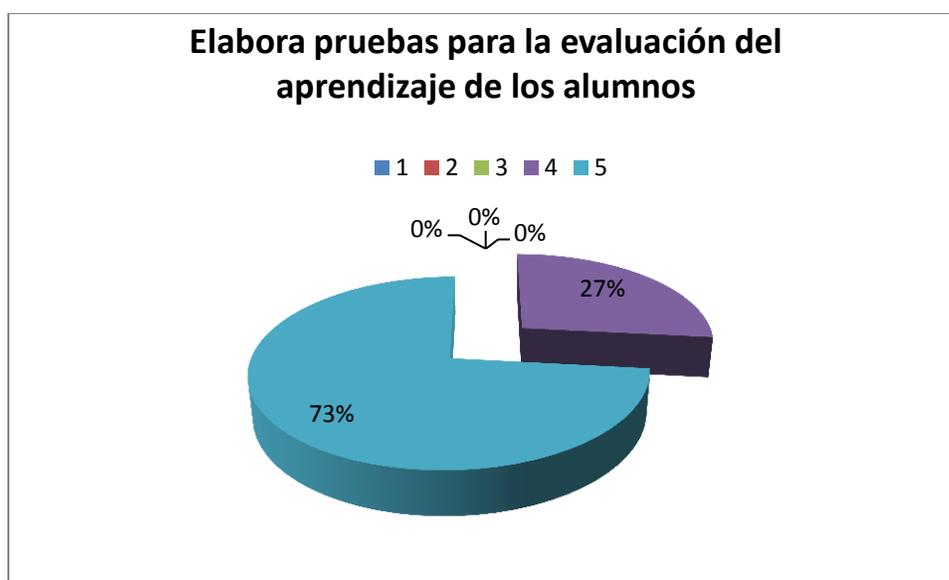
**Análisis:** En su mayoría los docentes manifiestan conocer sus principales funciones y tareas en el aula, considerando esto como aspecto importante para el buen funcionamiento y desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. Además que es importante que los estudiantes sepan las funciones y responsabilidades de sus maestros.

Tabla 68 Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	0	4	11	15
%	0	0	0	27	73	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

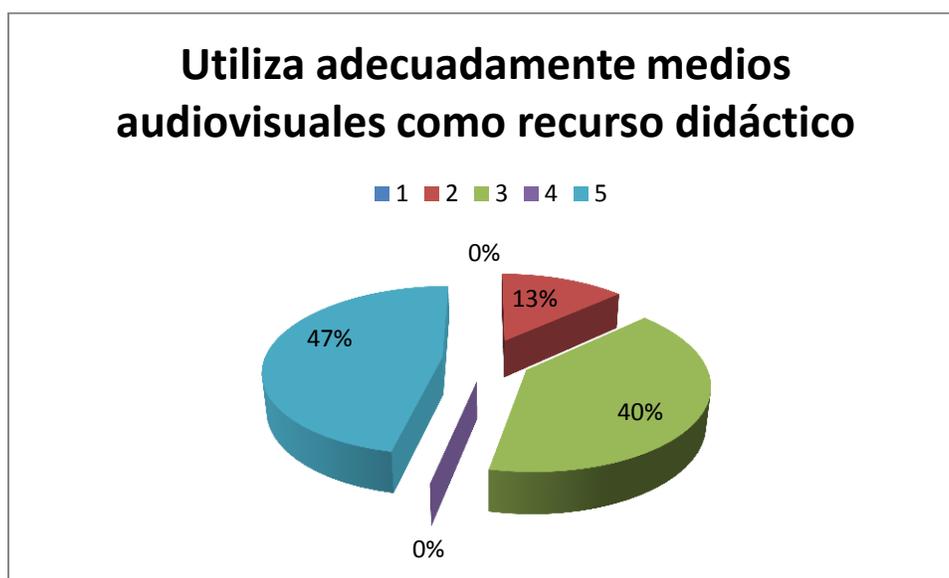


**Análisis:** De las respuestas obtenidas se evidencia que un porcentaje mayor de docentes elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, constituyéndose como un verificador para conocer el avance de los conocimientos en el estudiante. Cabe destacar que es obligación del docente presentar de forma oportuna los instrumentos de evaluación de los estudiantes para que sean revisados y aprobados, para ello debe cumplir con la directrices que demanda la LOEI

Tabla 69 Utiliza adecuadamente medios audiovisuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	2	6	0	7	15
%	0	13	40	0	47	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA  
 POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** De acuerdo a las respuestas obtenidas se puede apreciar que solo algunos docentes hacen uso de los medios audiovisuales, esto se debe a que en la institución se cuenta con pocos de los recursos los mismos que no abastecen para toda la sección del bachillerato. Sería indispensable que se provea de más medios audiovisuales para poder efectivizar el proceso aprendizaje en las diferentes asignaturas.

Tabla 70 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	3	2	10	15
%	0	0	20	13	67	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



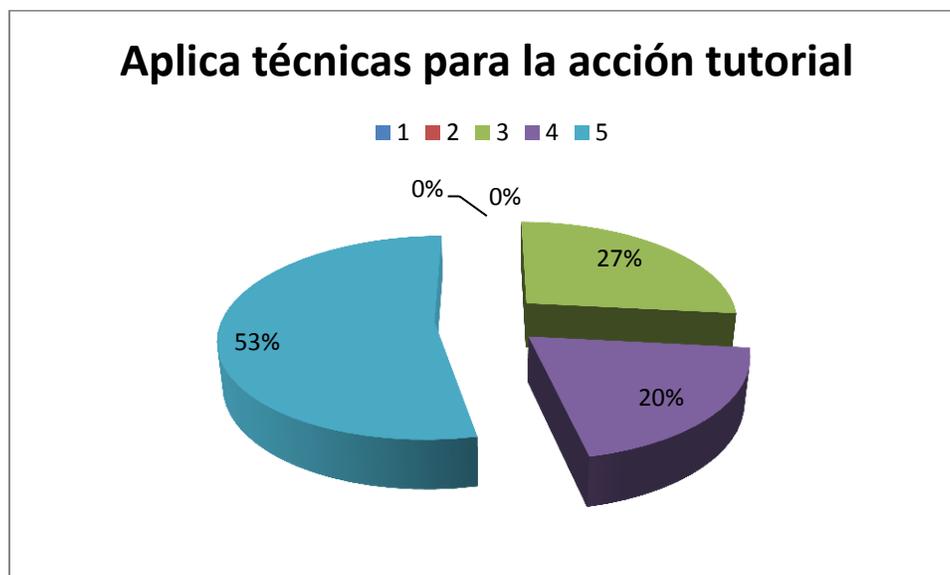
**Análisis:** Con respecto al diseño de programas de asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas, la mayor parte de los docentes dan una respuesta afirmativa, por lo que se concluye que se puede lograr un desempeño satisfactorio en la labor del docente. Cabe destacar que los docentes que respondieron afirmativamente están cumpliendo con lo que se establece en la LOEI.

Tabla 71 Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	4	3	8	15
%	0	0	27	20	55	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** De los resultados obtenidos se puede apreciar, que los docentes aplican las técnicas referentes a la acción tutorial permitiendo que el grupo sea orientado de manera adecuada. Para el efecto los docentes cuentan con matrices que las utilizan dependiendo del caso tratado.

Tabla 72 Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión Administrativa)

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	1	3	2	9	15
%	0	7	20	13	60	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



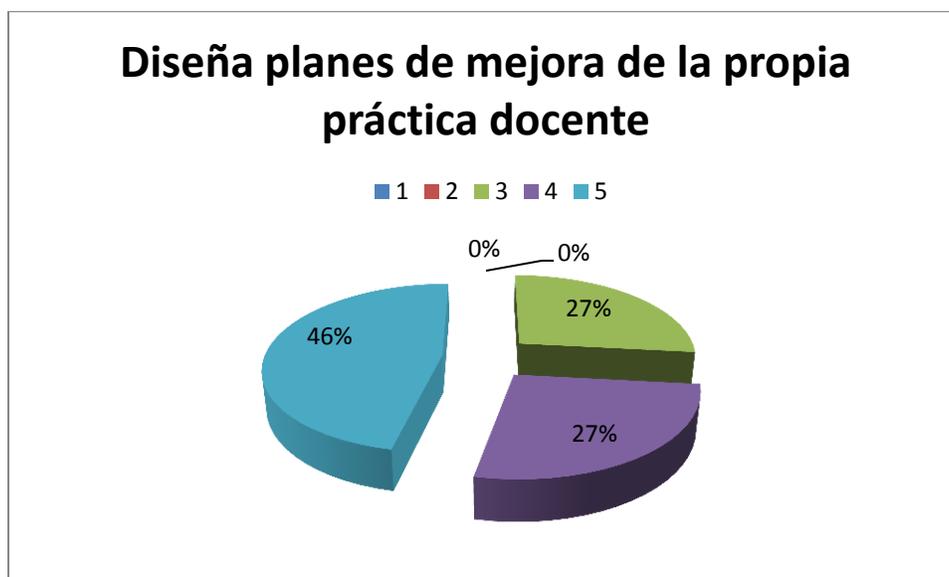
**Análisis:** De los resultados obtenidos se desprende que los docentes analizan la estructura organizativa institucional, permitiendo fomentar en los miembros de la institución el trabajo en equipo y alcanzar las metas fijadas en beneficio de la institución y de la comunidad educativa en general.

Tabla 73 Diseña planes de mejora de la propia práctica docente

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	4	4	7	15
%	0	0	27	27	46	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** De las respuestas se desprende que un porcentaje alto de docentes diseñan sus planes de mejora tendientes a perfeccionar su práctica docente, lo que permite el afianzamientos de los conocimientos en sus estudiantes y el desarrollo profesional.

Tabla 74 Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	1	3	3	2	6	15
%	7	20	20	13	40	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



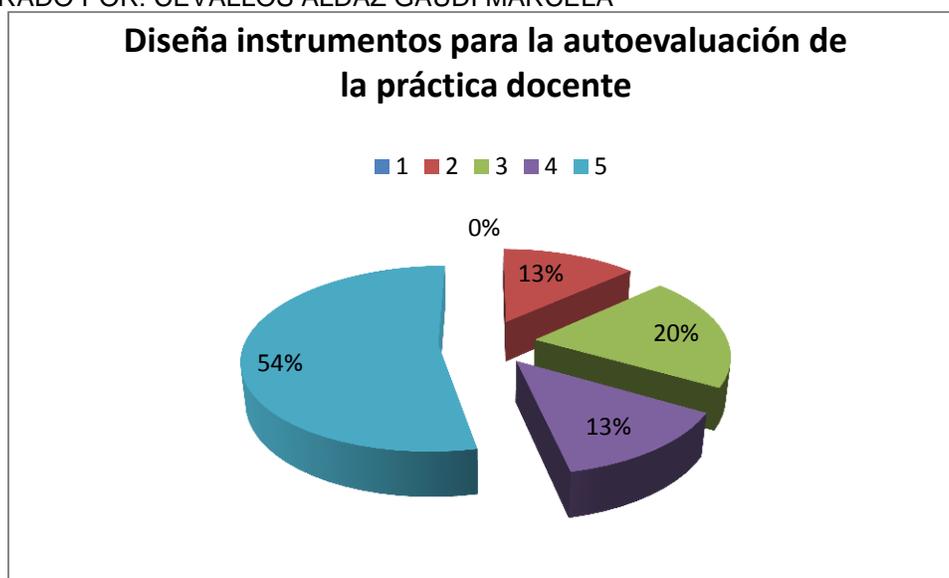
**Análisis:** De acuerdo a los porcentajes visualizados se puede apreciar que existe una variación al momento de diseñar, aplicar técnicas y practicas didácticas en los laboratorios y talleres esto se debe a que no existe los espacios necesarios o el equipamiento adecuado para cada área. Es necesario trabajar en este particular y conseguir mejorar, adecuar y actualizar los laboratorios existentes.

Tabla 75 Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	2	3	2	8	15
%	0	12	20	13	54	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Los resultados señalan, que la mayoría de docentes, si diseñan los instrumentos para la autoevaluación, con ello se puede identificar sus debilidades y buscar estrategias que ayuden a mejorar el desempeño en la labor docente. Así contribuir a mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 76 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	4	3	8	15
%	0	0	27	20	52	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



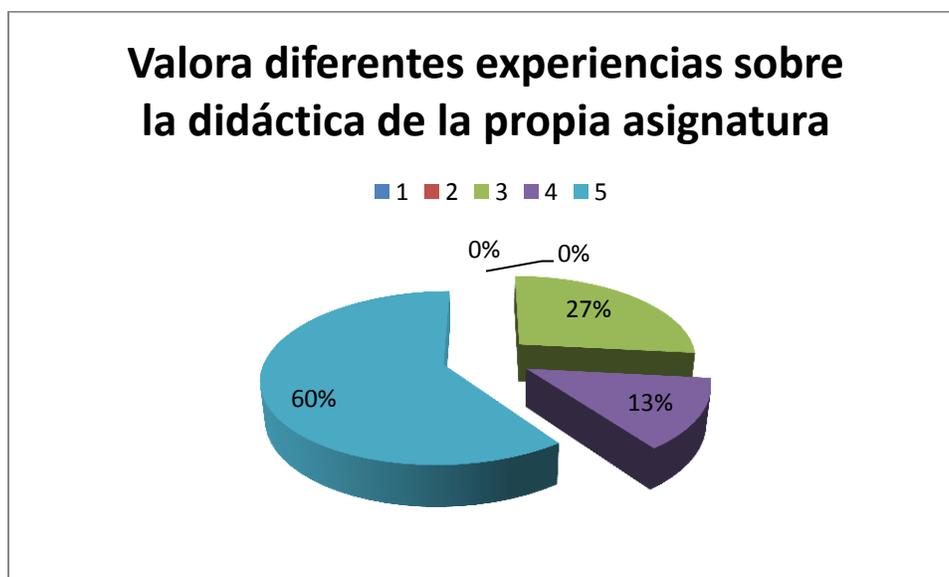
**Análisis:** Los resultados indican que la mayoría de docentes hacen uso de la técnica expositiva, permitiendo que los estudiantes sean libres y espontáneos, al emitir criterios fundamentados de acuerdo a la información recibida por el maestro. De tal manera que se encuentren en permanente interrelación con los compañeros y logren afianzar sus conocimientos, logrando de esta manera establecer un trabajo activo- participativo.

Tabla 77 Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	4	2	9	15
%	0	0	27	13	60	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



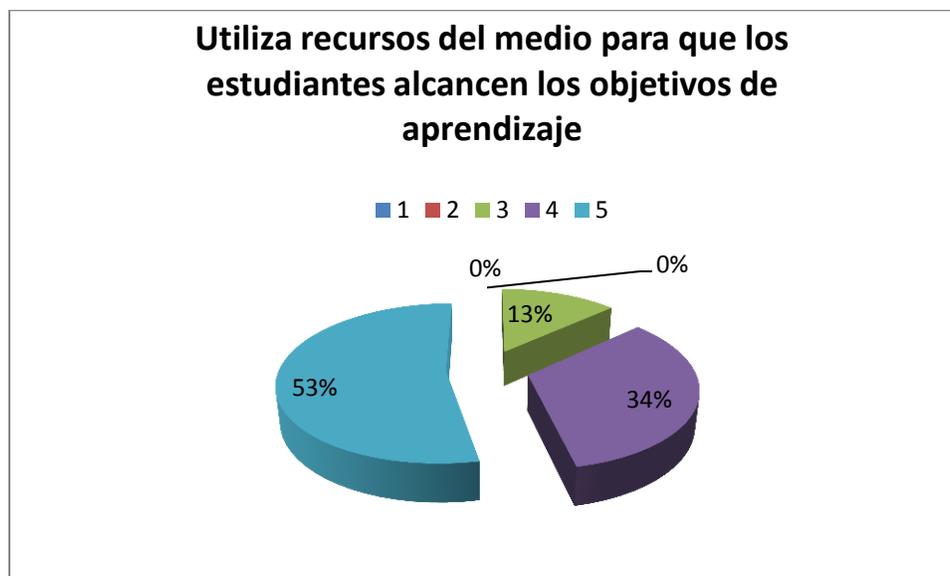
**Análisis:** La mayoría de docentes encuestados expresan que valoran las experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, de tal forma que se fortalecen los conocimientos en base a sus propias vivencias.

Tabla 78 Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	2	5	8	15
%	0	0	13	34	53	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



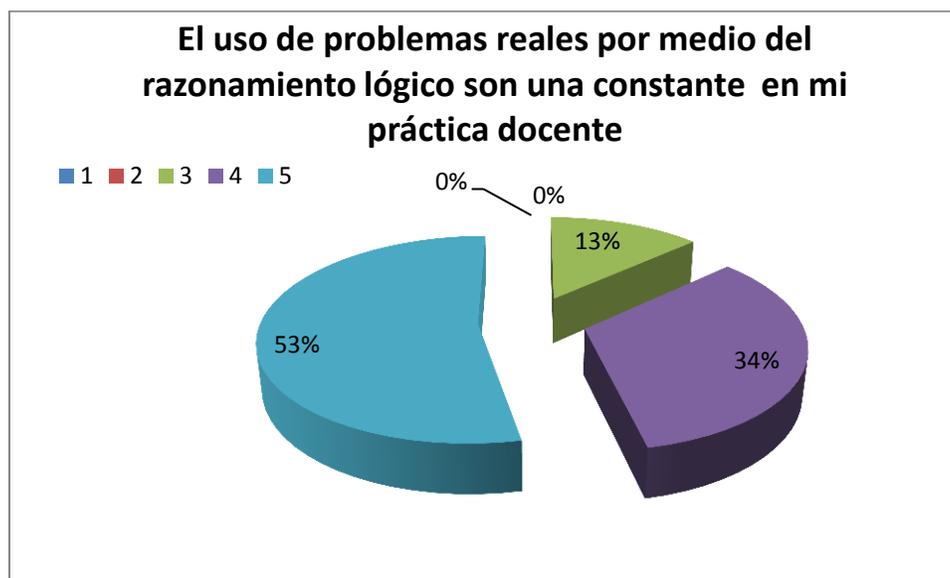
**Análisis:** De las respuestas obtenidas el mayor porcentaje de docentes, hacen uso de los recursos del medio, dentro del contexto educativo sirve de estímulo a la función de los sentidos para acceder de manera fácil adquiriendo conceptos, habilidades, actitudes o destrezas promoviendo el aprendizaje significativo.

Tabla 79 El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	2	5	8	15
%	0	0	13	34	53	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



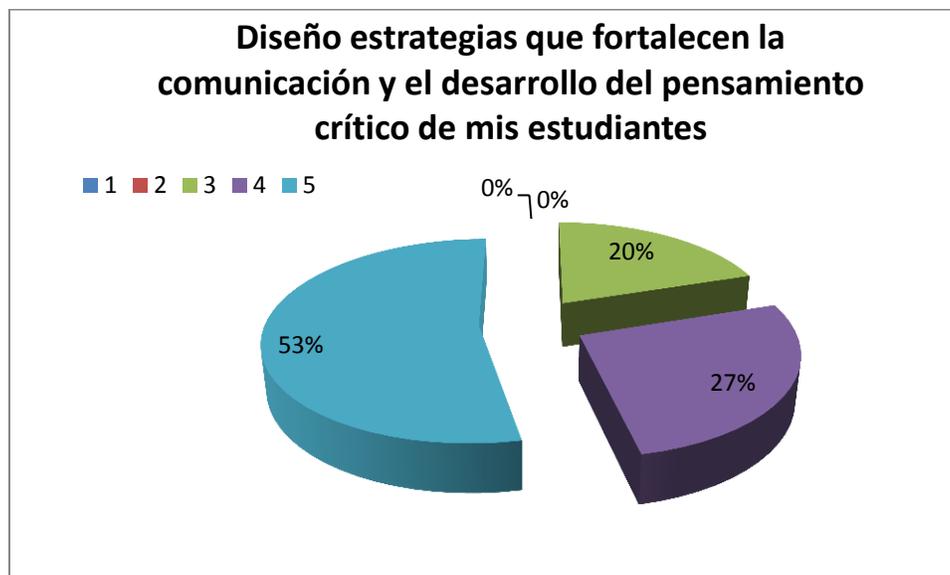
**Análisis:** De los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de docentes encuestados afirman que si hacen uso del razonamiento lógico de manera constante, con el objetivo de lograr que el estudiante desarrolle el pensamiento crítico y potencializando sus capacidades. Para luego entregar a la sociedad bachilleres bien formados capaces de analizar, criticar, reflexionar y principalmente proponer alguna situación que conlleve a la solución de problemas educativos.

Tabla 80 Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	3	4	8	15
%	0	0	20	27	53	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Las respuestas a este ítem permiten inferir que la mayoría de los docentes encuestados fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico, particular que permite formar seres humanos que aporten al adelanto de una sociedad.

Tabla 81 Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.

Valoración	1	2	3	4	5	TOTAL
DOCENTES	0	0	4	3	8	15
%	0	0	27	20	53	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA

ELABORADO POR: CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



**Análisis:** Los docentes encuestados manifiestan que al realizar la planificación diaria primeramente se plantean objetivos específicos, lo que permitan llegar a alcanzar lo propuesto durante el proceso de enseñanza y que sirve para afianzar los conocimientos adquiridos. De tal forma que se desarrolla la clase de manera fácil, con la participación activa de todos los actores del hacer educativo.

## **CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 4.1 Conclusiones

De los resultados obtenidos en la investigación a través de las encuestas aplicadas a los docentes del bachillerato, se puede establecer como conclusiones las siguientes:

- Que las autoridades de la institución investigada no han dado importancia a la necesidad de capacitar al personal docente, es así que el 54% de los encuestado manifiestan que lo hacen a veces, por no decir nunca.
- El 93% de docentes encuestados no han tenido una capacitación constante.
- Que a pesar de tener títulos de pregrado y posgrado existen el 13% de docentes que no se hallan ubicados de acuerdo a su especialidad.
- El 92% de los docentes conocen de los lineamientos del BGU, pero no tienen el conocimiento exacto de cómo poner en marcha los cambios programados.
- Que el 83% de docentes se muestran con la predisposición de ser capacitados para fortalecer sus conocimientos y satisfacer ciertas necesidades que implican su tarea académica así también al enfrentarse a nuevos retos que la educación en la actualidad propone.
- Que a pesar de la tecnología hoy en día es parte del quehacer educativo y que la debe considerar como una herramienta de apoyo, el 75% de los docentes no hacen uso de las TICs, debido a la inexperiencia del manejo y por la escasez de estos recursos en la institución.
- Los métodos y técnicas son conocidos por el 82% de los docentes, sin embargo no son aplicadas en el aula, incidiendo en un aprendizaje sin buenos resultados.
- La metodología y las técnicas que aplican el 68% de los docentes se basan en la típica clase magistral y luego se exige al estudiante el memorismo dejando de lado las capacidades de los estudiantes.
- El 87% de docentes consideran que es necesario planificar cursos de actualización, los mismos que deben estructurare de acuerdo a las necesidades formativas de los docentes de bachillerato.

## 4.2 Recomendaciones

De los resultados obtenidos en la investigación, se puede establecer como recomendaciones las siguientes:

- Que se concientice a las autoridades sobre importancia de realizar la capacitación permanente, mediante su gestión ante las autoridades pertinentes, permitiendo en al personal docente potencializar sus capacidades y enfrentar nuevos cambios educativos que se produce en la actualidad.
- Capacitar a los docentes de manera permanente, continua y con temas de actualidad que cubran los lineamientos de cada una de las asignaturas, con la finalidad de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Ubicar a los docentes en el área y en las asignaturas de su especialidad.
- Trabajar en las diferente áreas académicas para sugerir, la temática que se tratará en los curso de capacitación. Con la finalidad de cubrir las exigencias de los lineamientos del BGU en las diferente materias.
- Dotar a los docentes de nuevas herramientas metodológicas y tecnológicas que les permitan hacer más eficientes su labor implementando nuevos tipos de aprendizaje. Es decir hacer uso de las TICs.
- Cambiar de métodos y técnicas para el trabajo en el aula y esto se puede lograr una vez que se ponga en marcha el proyecto que consta en el presente informe de tesis.
- Es necesario planificar cursos de capacitaciones que vayan de acuerdo al perfil y a las necesidades de los docentes para lograr un mejor desenvolvimiento dentro de su labor educativa. Y que se ejecute el proyecto.

## **CAPÍTULO 5. PROPUESTA**

Luego de conocer los resultados que se desprende de la aplicación de los instrumentos, se ha elaborado el siguiente curso de formación/capacitación

**Presentación.** La propuesta se refleja en un curso de capacitación en donde se toma en cuenta a los Métodos y Técnicas Activas para el aprendizaje, respondiendo a necesidad de cambio que se evidencia en los resultados del diagnóstico efectuado en el Colegio Nacional “San Pablo”, y son los docentes quienes han manifestado la necesidad de integrar los métodos y técnicas activas durante el proceso de enseñanza aprendizaje, que contribuirán a la formación integral de los estudiantes y se constituirá en una herramienta para que el docente dinamice su labor y mejorar el trabajo en el aula.

Para el desarrollo de la capacitación se tomó en consideración diferentes temáticas relacionados con la importancia de la labor del maestro en desarrollo del proceso enseñanza- aprendizaje, así como también temas de interés científico y tecnológico que sirven en la actualidad, que contribuya a que el docente no tenga problemas al momento de enseñar, es decir ya no seguirá pensando en “que enseñar” sino de atender a los procesos de “como aprender” y del “para que aprender” que consideran al estudiante como elemento activo de la clase.

Esta propuesta pretende contribuir para que los docentes trabajen con nuevos métodos y técnicas, concepciones y actitudes para formar seres humanos creativos, participativos, comprometidos con los más altos valores humanos.

## **5 Tema del Curso**

### **Capacitación docente en el uso adecuado de métodos y técnicas activas**

Para la capacitación se consideró métodos didácticos innovadores, que sugiere al docente el conocimiento y aplicación de métodos, técnicas, procedimientos o actividades transformadoras, para que el maestro dinamice el proceso enseñanza-aprendizaje en el aula, mediante un trabajo interdisciplinario que permita comprender un tema determinado y a la vez, facilite el razonamiento, el desarrollo de las habilidades del pensamiento y la construcción de aprendizajes significativos y la creatividad.

### **5.1 Modalidad de estudios:**

El programa de capacitación se lo realizará de forma presencial, con un duración aproximada de dos meses, puesto que se deben cumplir sesenta horas de capacitación los días lunes, miércoles y viernes luego de la jornada académica y su duración será de tres horas .

## **5.2 Objetivos**

### **5.2.1 Objetivo General**

Capacitar a los docentes del bachillerato en la aplicación de una metodología activa de enseñanza aprendizaje, a través el desarrollo de talleres en los que se propicia la interacción y participación de los actores de la educación.

### **5.2.2 Objetivos Específicos**

- Generar en los docentes expectativas e interés en la innovación del plan de actividades en la institución a partir de la integración del proyecto de capacitación docente
- Socializar las teorías contemporáneas de la metodología activa participativa como estrategia pedagógica y su aplicación en el desarrollo del proceso en el aula.
- Ofrecer alternativas viables y flexibles para la realización de evaluaciones que cumplan de manera eficaz con el objetivo a medir del nivel de conceptualización y relación analítica de los temas planteados en el aula.

## **5.3 Dirigido a**

A los docentes que tienen una experiencia profesional de al menos 3-5 años , de esta manera se permitirá ampliar las habilidades para la planificación, la selección de materiales y la evaluación de los alumnos tendientes a mejorar el proceso de aprendizaje.

### 5.3.1 Nivel formativo de los destinatarios

TABLA 81

<b>Nro.</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>TÍTULO ACADÉMICO</b>
1	Luis Guerrero	Licenciado en Contabilidad
2	Delia Mina	Magister en Educación
3	Jorge Martínez	Licenciado en Matemáticas.
4	Nicandra Moreno	Magister en Gerencia y Liderazgo
5	Aida Guzmán	Magister en Educación
6	Daysi Esparza	Licenciada en Psicología Educativa
7	Mauricio Guerra	Licenciado en Cultura Física
8	Magdalena Gutiérrez	Licenciada en Inglés
9	Lourdes Quilumba	Licenciada en Contabilidad
10	Xavier Cruz	Licenciado en Físico- Matemático
11	Vicente Saltos	Licenciado en Psicopedagogía
12	Nelson Teanga	Licenciado en Educación
13	Marco Echeverría	Licenciado en Ciencias Sociales.
14	Segundo Maldonado	Licenciado en Químico- Biólogo
15	Carlos Cevallos	Magister en Educación

FUENTE : INVESTIGACIÓN PERSONAL

ELABORADO POR : CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

### 5.3.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

- Aula
- Computador
- Materiales audiovisuales
- Manuales
- Marcadores
- Herramientas Educativas
- Papelotes
- Cámara fotográfica
- DVD
- Televisor

#### **5.4 Breve descripción del curso**

El curso de capacitación para los docentes del bachillerato permitirá la aplicación de métodos y técnicas activas, que orientarán al desarrollo de las estrategias personales de aprendizaje, será un paso previo y necesario para aprender el proceso de aprendizaje, tendrá posibilidad de controlar su aprendizaje y evaluar críticamente sus conocimientos, permitirá manejarse con autonomía, oportunidad y creatividad en la resolución de situaciones problemáticas.

Por lo tanto la necesidad de programar cursos de capacitación docente en los métodos y técnicas activas determinan en gran medida la acción del docente para construir orientaciones elementales para la planificación y dirección del proceso enseñanza aprendizaje, ya que se evidencia cada vez que los cambios científicos y tecnológicos exigen una constante capacitación.

Se programarán los círculos de estudio en esta capacitación, que se lo realizará mediante una metodología activa participativa, que incluye un conjunto de técnicas, procedimientos, formas de trabajo planificadas y coordinadas, donde los docentes, organizados en grupos, fomenten la creatividad y el liderazgo, convirtiéndose en actores principales de su formación con el propósito fundamental de potencializar sus conocimientos y actitudes como medio que permita un mejor desempeño en su labor.

### 5.5 Contenidos del curso

TABLA 82

<b>SESION</b>	<b>TEMA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>PRIMERA</b>	LOS MÉTODOS DE LA ESCUELA TRADICIONAL.	Individuales Grupales	Msc. Javier Pérez C. Facilitador	9 horas
<b>SEGUNDA</b>	LOS MÉTODOS DE LA ESCUELA NUEVA	Individuales Grupales	Msc. Javier Pérez C. Facilitador	9 horas
<b>TERCERA</b>	LOS MÉTODOS ACTIVOS	Individuales Grupales	Msc. Javier Pérez C. Facilitador	12 horas
<b>CUARTA</b>	EL MÉTODO DIDÁCTICO	Individuales Grupales	Msc. Rafael Pinto Medina Facilitador	30 horas
				<b>TOTAL 60 HORAS</b>

FUENTE : INVESTIGACIÓN PERSONAL

ELABORADO POR : CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



## **Sesión de trabajo # 1 LOS MÉTODOS DE LA ESCUELA TRADICIONAL**

**Tiempo: 9 períodos**

### **INTRODUCCIÓN.**

La gran variedad de métodos relativos a la enseñanza (activos, reactivos, participativos, verbales, tradicionales, nuevos, entre otros) constituyen un grave problema para el desarrollo de la educación y de la investigación educativa, en el país.

La revisión documental de los instrumentos de planificación en el ciclo pre-primario, básico y diversificado, nos permite afirmar que existen diferencias en lo referente a metodología de la enseñanza, evaluación y planificación de los aprendizajes. Es más, los esquemas, en algunos casos no han cambiado desde los años 50. Por lo mismo, se evidencia la necesidad de analizar propuestas que conjuguen, al menos estas tres posibilidades, para efectos de facilitar la comunicación entre maestros, ciclos y niveles.

Para Olmedo (1985), el Método Pedagógico se refiere a un aspecto mucho más amplio, como es una concepción filosófica y psicológica de la educación, que abarca mucho más que el campo estrictamente didáctico. De acuerdo con el mismo autor, el método didáctico, subconjunto del anterior, se refiere sólo a la enseñanza y/o aprendizaje.

Generalmente, se llama método pedagógico a la organización de los diferentes aspectos que se refieren a la conceptualización de la enseñanza, que habrán de orientar la programación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades educativas; en una determinada institución. Por lo mismo, el esquema básico del método pedagógico comprende: Principios, Fines, Objetivos, Bases filosóficas, Bases epistemológicas, Bases pedagógicas, Bases tecnológicas, Bases psicológicas, entre otros.

El método didáctico es el elemento que mantiene con mayor firmeza la unidad del “lenguaje pedagógico” hablado y practicado, por docentes originarios de diferentes partes del mundo. Por lo mismo, con el propósito de evitar graves problemas de incomunicación por falta de un “sistema universal, unificado y coherente”, comprensible para todos, se

presenta una síntesis; que aspiramos pueda ser de utilidad para investigaciones y propuestas futuras.

### Requisitos previos

Los docentes deben conocer la conceptualización de la metodología, saber aceptarlos y practicarlos en su entorno próximo, ellos ejemplificarán y diferenciarán.

### Diagnóstico

Resuelva el presente test

1. ¿Cuál es el concepto de método?

.....  
 .....

2. ¿Utiliza el método tradicional para el desarrollo de sus temas de clase?

SI  NO

3. ¿Conoce acerca de la metodología que propone la escuela nueva?

SI  NO

4. ¿Considera que es importante utilizar el método activo en el aula?

SI  NO

5.- Enuncie los métodos que utilizan para la relación maestro - estudiante

.....  
 .....



## Objetivos

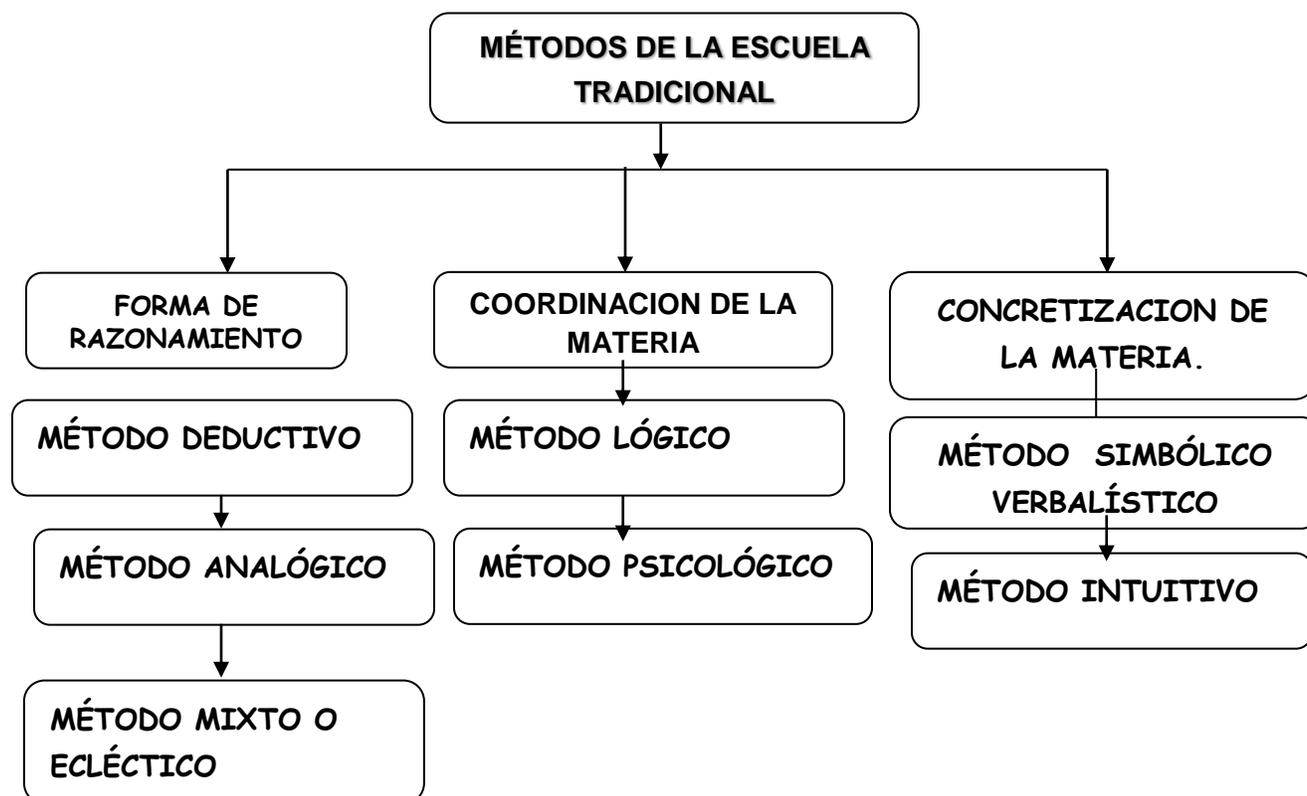
### Objetivo General

Conocer y analizar el significado de la variedad de métodos pedagógicos para aplicarlos en procura del afianzamiento del desarrollo del proceso de enseñanza en el aula.

### Objetivos específicos.

1. Promover la concepción de que los docentes son los principales impulsores para que se utilice de forma correcta los métodos pedagógicos.
2. Erradicar la actitud negativa en cuanto a la concepción que el método únicamente para promover el trabajo individual.
3. Replantear la idea de que los estudiantes únicamente son receptores y que deben recibir las usuales clases magistrales.

### Red de contenidos



**CONTENIDOS:****MÉTODOS DE LA ESCUELA TRADICIONAL**

**8 MÓDULO DE SIPROFE/ Publicado 2012)** Esta clasificación se utilizaba alrededor de los años 50 (finales de la segunda guerra mundial).

**1. FORMA DE RAZONAMIENTO****1.1 MÉTODO INDUCTIVO**

De lo particular a lo general.

Etapas: observación, experimentación, comparación, abstracción, generalización.

**1.2 MÉTODO DEDUCTIVO**

De lo general a lo particular.

Etapas: aplicación, comprobación, demostración.

**1.3 MÉTODO ANALÓGICO**

Compara características semejantes entre dos temas.

**1.4 MÉTODO MIXTO O ECLÉCTICO**

Aplica en forma simultánea el método inductivo y deductivo.

**2. COORDINACION DE LA MATERIA****2.1 MÉTODO LÓGICO**

En forma ordenada, de lo simple a lo complejo, del antecedente al consecuente.

**2.2 MÉTODO PSICOLÓGICO**

Considera los intereses, necesidades, aptitudes, experiencias y conocimientos previos del alumno.

### **3. CONCRETIZACION DE LA MATERIA.**

#### **3.1 MÉTODO SIMBÓLICO VERBALISTICO**

Se realiza a través de la expresión oral y escrita.

#### **3.2 MÉTODO INTUITIVO**

Emplea experiencias directas, objetivas y concretas.

### **4. SISTEMATIZACIÓN DE LA MATERIA.**

#### **4.1 MÉTODO SISTEMATIZADO**

La organización del PEA, puede ser:

**RÍGIDO.** No hay flexibilidad.

**SEMIRÍGIDO.** Es flexible, permite adaptaciones.

#### **4.2 MÉTODO OCASIONAL**

En el PEA se considera la motivación, inquietudes presentadas, los acontecimientos del medio, etc.

### **5. ACTIVIDADES DEL ALUMNO**

#### **5.1 MÉTODO PASIVO**

Cuando los alumnos permanecen indiferentes.

#### **5.2 MÉTODO ACTIVO**

El estudiante participa activamente (física y mentalmente) en el PEA.

### **6. GLOBALIZACION DE LOS CONOCIMIENTOS**

#### **6.1 MÉTODO GLOBALIZADO**

Parte de un centro de interés, relacionando el tema de una clase con otros temas y asignaturas.

## **6.2 MÉTODO NO GLOBALIZADO O DE ESPECIALIZACIÓN**

Las asignaturas no se relacionan entre sí, los temas se enseñan en forma aislada.

## **7. RELACIÓN PROFESOR-ALUMNO.**

### **7.1 MÉTODO INDIVIDUAL.**

El profesor se encarga de la enseñanza de un alumno.

### **7.2 MÉTODO RECÍPROCO.**

Los alumnos más capaces enseñan a sus compañeros (método Lancasteriano).

### **7.3 MÉTODO COLECTIVO**

El profesor enseña a un grupo (varios alumnos).

## **8. ACEPTACIÓN DE LO ENSEÑADO**

### **8.1 MÉTODO DOGMÁTICO.**

Se acepta como verdad, sin discusión alguna.

### **8.2 MÉTODO HEURÍSTICO.**

Se elabora por parte del alumno con la ayuda del profesor.

## **9. TRABAJO DEL ALUMNO**

### **9.1 MÉTODO DE TRABAJO INDIVIDUAL**

Con tareas individuales de acuerdo a necesidades y capacidades del alumno.

### **9.2 MÉTODO DE TRABAJO COLECTIVO.**

Con tareas en grupos, fomenta el trabajo cooperativo.

### 9.3 MÉTODO DE TRABAJO MIXTO

Con tareas individuales y socializadas (grupales).

## 10. ABORDAJE DEL TEMA DE ESTUDIO

### 10.1 MÉTODO ANALÍTICO.

De las partes al todo, el estudio de cada elemento permite comprender el todo.

### 10.2 MÉTODO SINTÉTICO.

La integración de todos los elementos o temas estudiados darán una visión global e integradora.

#### Actividades grupo

1. Reúnanse en grupos de 4-5 personas
2. Compartan el resultado de la evaluación diagnóstica inicial.
3. A medida que su compañero trabaje tome nota de los puntos en los que encuentre similitudes y diferencias entre sus respuestas y las de los demás.

#### Actividad individual

1. Realice una evaluación acerca de los que usted utiliza en clases, determine su incidencia.
2. Reflexione sobre su experiencia como docente de bachillerato y registre sus impresiones, resumiendo los punto más importante en la siguiente tabla.

Aportes positivos	Cómo se reflejan en el desarrollo educativo de los estudiantes	razones



### **Evaluación**

1. Trabaje en grupos de hasta cuatro personas y ejemplique la manera cómo se aplican o aplicaban los métodos enunciados en esta sesión.
2. Actividad plenaria, utilizando papelotes socialice los resultados obtenida en cada uno de los grupos.
3. Exponga los trabajos.
4. Observe el video y exponga su criterio. Fragmento de la obra "LA GENERACIÓN DE LOS POETAS MUERTOS".

### **Sesión de trabajo # 2 MÉTODOS DE LA ESCUELA NUEVA**

**Tiempo: 9 períodos**

#### **Introducción**

En nuestros días somos testigos, algunas veces mudos e inactivos, de los cambios que se operan en la educación. En cierta medida, nuestro desconocimiento acerca de los fundamentos de los cambios condicionan nuestras posiciones acerca de los mismos.

¿Cuántas veces los maestros somos obligados a cambiar las formas en las que conducimos el proceso docente sin conocer los fundamentos del cambio? ¿Cuántas veces hemos sido testigos del fracaso de buenas propuestas de cambio por el rechazo de nosotros mismos, ajenos a los cambios de los cuales hemos de ser en gran medida protagonistas principales? ¿Cuántas veces hemos aceptado el cambio, pero en la práctica no hemos contado con las herramientas conceptuales o metodológicas que nos permitan renovar nuestras prácticas pedagógicas? Muchos de los cambios que se proponen en la Educación en general y en particular, muchos de los cambios que se plantean en el proceso de enseñanza-aprendizaje encuentran en parte su metodología. La educación en nuestros días ha acumulado mucho saber y ha logrado penetrar en muchas áreas del quehacer humano. La Educación es un campo que pudiera avanzar mucho si conociéramos un poco mejor los hallazgos más recientes.

## Requisitos previos

Los docentes con deseo de cambio deben tener presente el pensamiento del hombre universal, ese hombre de todos los tiempos, José Martí:

"Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote, es preparar al hombre para la vida..."

Todo lo anterior nos hace reflexionar acerca de la significación que adquiere a escala universal el problema del desarrollo del hombre; lo que se concreta en el necesario enfoque que debe poseer la nueva educación.

## Diagnóstico

Compañero maestro resuelva el presente test

1. ¿Conoce usted el método del trabajo individual?

SI  NO

2. ¿Ha utilizado el método propuesto por Decroly?

SI  NO

3. ¿Considera usted que es factible utilizar el método de proyectos de aula ?

SI  NO

Por qué

.....  
 .....

4. ¿Promueve el trabajo en equipo

SI  NO



## Objetivos

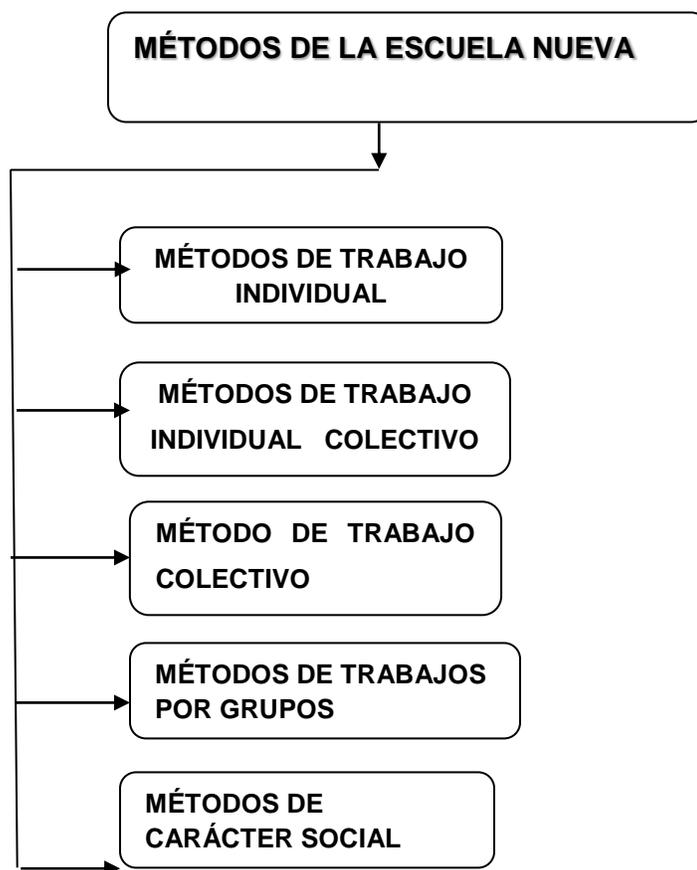
### Objetivo General

Analizar el enfoque de los métodos de la nueva educación y propender para que los docentes apliquen en el aula.

### Objetivos específicos.

1. Reflexionar sobre el enfoque que cada docente da a la asignatura que dicta.
2. Comparar la teoría nueva con la práctica continua de la aplicación de los métodos de la nueva educación .
3. Establecer los métodos que se aplican para el trabajo en el aula .

### Red de contenidos



## **CONTENIDOS**

**(Piedra, Payo Miguel Ángel, 20011).** Esta clasificación se utilizaba alrededor de los años 70 (primer hombre en la luna). Sin embargo existen docentes que aún los utilizan por que los consideran de gran ayuda

### **1. MÉTODOS DE TRABAJO INDIVIDUAL.**

#### **1.1 MÉTODO MONTESSORI**

Surgió de la educación de niños anormales y tiene su aplicación sobre todo en el nivel preescolar. Atiende diferencias individuales: psicológicas, biológicas y fisiológicas. Se basa en los principios de: VITALIDAD, ACTIVIDAD, INDIVIDUALIDAD Y LIBERTAD.

#### **1.2 MÉTODO MACKINDER**

Derivación del Método Montessori. Consiste en la aplicación del principio de auto instrucción y la auto educación.

#### **1.3 PLAN DALTON.**

Impulsa el trabajo individual dentro de la mayor libertad, unido permanentemente al desarrollo de la responsabilidad. Se basa en los principios de: LIBERTAD y RESPONSABILIDAD. El Plan transforma las clases de la escuela en laboratorios especializados por asignaturas.

### **2. MÉTODOS DE TRABAJO INDIVIDUAL COLECTIVO**

#### **2.1. MÉTODO DECROLY.**

Surgió de la educación de niños anormales. Se basa en la actividad individual colectiva de los alumnos y en la identificación de un centro de interés, del niño con: la familia, la escuela, el mundo animal, el mundo vegetal, el mundo geográfico y el universo. Permite la concepción de la lectura IDEOVISUAL, que parte de frases y palabras en lugar de sílabas y letras. Todas las actividades deben ser organizadas en torno a intereses del grupo (alimentación, aseo, juego).

## **2.2. SISTEMA DE WINNETKA**

Parecido al Plan Dalton pero con modificaciones de carácter colectivo. Los alumnos realizan actividades en común pero desarrollan a su propio ritmo. El sistema utiliza libros, fichas y tarjetas que los alumnos emplean libremente.

## **2.3. PLAN HOWARD**

Trata de favorecer la libertad del alumno dentro de ciertos límites determinados por disposiciones vigentes en la institución. Establece, en la escuela, a la medida de las posibilidades, las condiciones de la vida real.

## **3. MÉTODO DE TRABAJO COLECTIVO**

### **3.1 MÉTODO DE PROYECTOS**

Es una aplicación particular de las ideas de John Dewey. Todo el trabajo se organiza alrededor de los problemas de la vida diaria más que en base a necesidades.

REQUISITOS: a) El alumno debe tener una situación de experiencia auténtica, b) Desarrollar el problema, c) Poseer la información adecuada y hacer las observaciones necesarias, d) Plantear soluciones, e) Oportunidad de comprobar soluciones planteadas, f) Responsabilidad para desarrollar las soluciones ordenadamente, g) Realizar la comprobación de sus ideas.

### **3.2 MÉTODO DE ENSEÑANZA SINTÉTICA O COMPLEJOS**

Se inspira en los criterios de Marx y Lenin. Consiste en concentrar todo el aprendizaje alrededor de 3 temas: NATURALEZA, TRABAJO Y SOCIEDAD. El trabajo producido debe constituirse en la base de la vida escolar.

### **3.3 MÉTODO DE FREINET**

Freinet considera que un sistema no es un método sino un conjunto de técnicas. La técnica pedagógica supone el empleo de ciertos materiales. Propone el empleo de la imprenta para editar libros infantiles, estimulando a los niños para que se expresen, colaboren y se responsabilicen.

## **4. MÉTODOS DE TRABAJOS POR GRUPOS**

### **4.1 MÉTODOS DE GRUPOS O EQUIPOS**

Propone la formación de grupos de trabajo. Cada grupo debe elaborar su plan de trabajo, nombrar un coordinador y un secretario. Los trabajos se desarrollan en el tiempo asignado y con la ayuda oportuna del profesor. Este método permite introducir el sentido de auto-control y auto-corrección.

### **4.2 MÉTODO DE COUSINET**

Se basa en el principio de la actividad espontánea, Hay libertad para que se agrupen y desarrollen el trabajo que les interese. El profesor interviene como consejero u observador.

### **4.3 PLAN JENA**

La escuela se transforma en una comunidad de vida libre cuya finalidad es educarse en diversos aspectos. Aplica métodos activos y fomenta la constante participación de los alumnos.

## **5. MÉTODOS DE CARÁCTER SOCIAL**

### **5.1 COOPERATIVA ESCOLAR**

Se distinguen dos tipos: a) AGRUPACIONES DIRIGIDAS POR UN COMITE DE ALUMNOS.- Elegidos por los compañeros y cuyos fondos provienen de remuneración de trabajos, que los propios alumnos prestan a la escuela o a la comunidad. Su finalidad es de carácter pedagógico. b) AGRUPACIONES DIRIGIDAS POR UN COMITE DE PADRES DE FAMILIA.- Elegidos por ellos mismos con o sin la presencia de profesores, cuyos fondos provienen de cuotas mensuales o anuales, que se imponen ellos mismos.

### **5.2 AUTONOMÍA DE LOS ALUMNOS**

No constituye un método propiamente dicho, sino una forma de educación social. Organiza actividades encaminadas a desarrollar la independencia responsable de los alumnos: como la ornamentación del aula, formación de clubes, realización de debates, organización de asambleas, etc.

## 5.6 COMUNIDAD ESCOLAR

No constituye un método sino un tipo de organización en la que intervienen alumnos maestros y padres de familia. Una forma especial de comunidad escolar son las comunidades ESCOLARES LIBRES. Otra forma constituyen las llamadas REPÚBLICAS INFANTILES, en la que los alumnos dirigen la vida de la escuela en todas sus manifestaciones sociales

### Actividades grupo

1. Reúnanse en grupos de 4-5 personas, analicen y compartan criterios, anote en su cuaderno.
2. Compartan el análisis con el grupo de docentes
3. Intercambien opiniones promoviendo una mesa redonda
4. De entre el grupo se escogerá el moderador .
5. Extraiga los métodos que propuso la escuela nueva y que hasta la actualidad se utilizan, refiriéndose al porqué, su utilidad y frecuencia

### Actividad individual

1. Sintetice y ejemplifique la teoría expuesta acerca de los métodos propuestos por la escuela nueva.
2. Realice una red conceptual priorizan los métodos según su criterio .

### Evaluación

1. Elabore un ensayo sobre los tipos de metodología tratada en la sesión y haga constar un ejemplo que usted realiza en el aula .
2. Actividad plenaria, utilizando los ensayos de a conocer resultados.
3. Escoja los ejemplos que más le hayan impactado e infiera la utilidad en la asignatura que usted dicta.



## Sesión de trabajo # 3 MÉTODOS ACTIVOS

**Tiempo: 12 períodos**

### Introducción

Esta clasificación comprende algunos métodos de la escuela tradicional, de la escuela nueva, y algunos derivados del constructivismo. Como se puede notar es una “mezcla” poco recomendable.

### Requisitos previos

Un importante pilar de la educación de los adolescentes y jóvenes es considerarlos como sujetos activos en el proceso docente-educativo. Ellos no son simples participantes de este proceso sino sus protagonistas y, como tales, han de plantearse objetivos y estrategias educativas. Los empeños autoeducativos requieren de elevados niveles de responsabilidad y cumplimiento en la tarea educativa .

.

### Diagnóstico

Resuelva el presente test

1. ¿Cuáles métodos activos conoce?

.....  
 .....  
 .....

2. ¿Pone en práctica alguna de ellos para su trabajo diario?

SI  NO

Cuál o cuáles

.....  
 .....

3. ¿Le parece que el método que utiliza le ha dado resultados ?

SI  NO

4. ¿Ha utilizado el método de resolución de problemas?

5. SI  NO

6. Enuncie cinco ventajas que le proporciona la utilización el método de proyectos .....

.....  
 .....



## Objetivos

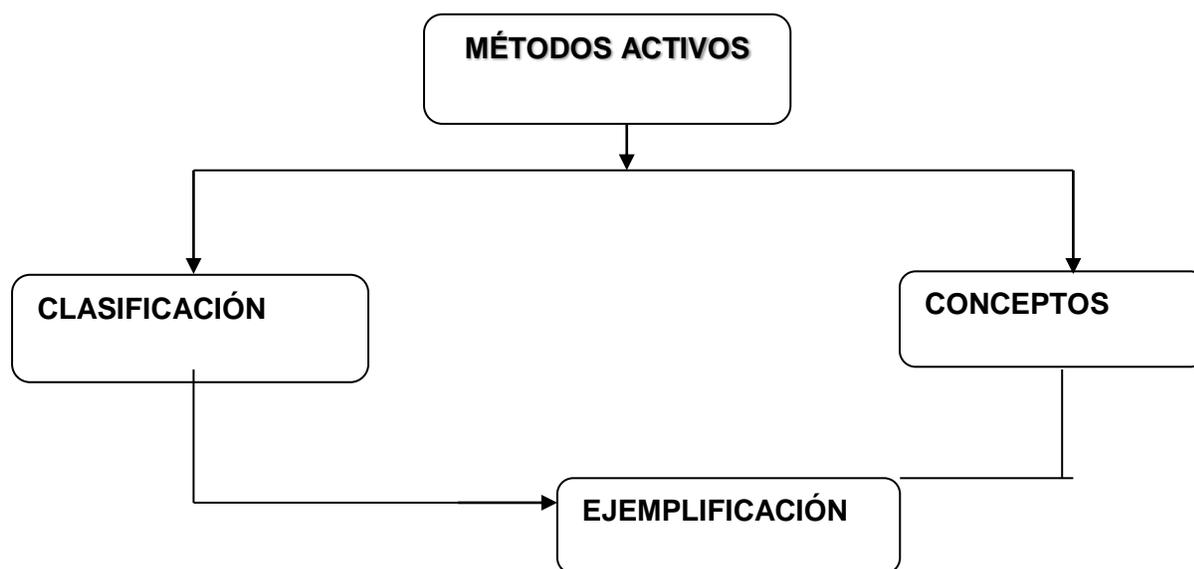
### Objetivo General

Analizar los conceptos de los métodos propuestos en concordancia con las necesidades educativas de los estudiantes de bachillerato.

### Objetivos específicos.

1. Realizar una autoevaluación del trabajo docente desarrolla en cada una de las asignatura del bachillerato de la institución.

## Red de contenidos



### CONTENIDOS:

#### 1. MÉTODOS ESTIMULATIVOS, HORMÓTICOS O DE LA MOTIVACIÓN

Despierta el interés, deseo, voluntad y decisión de los alumnos para participar en las actividades educativas.

#### 2. MÉTODO POR OSMOSIS

Acoge a los alumnos más inquietos, destacados y curiosos por los cambios a fin de que se influya como por ÓSMOSIS (paso recíproco) a otros alumnos.

#### 3. MÉTODO COOPERATIVO O DE AYUDA MUTUA

Logra objetivos con la cooperación de los alumnos más adelantados o destacados para ayudar dentro y/o fuera del aula a los que requieran apoyo.

#### 4. MÉTODO SOCIALIZADO

Constituyen en grupos de aprendizaje que se comunican directamente.

#### 5. MÉTODO DE AUTOESTUDIO

Los alumnos trabajan y estudian por cuenta propia.

## **6. MÉTODO DE ESTUDIO DIRIGIDO**

Es un plan o técnica para guiar o estimular al alumno en los métodos de estudio y del pensamiento reflexivo.

## **7. MÉTODO DE TAREAS, DEBERES, ASIGNACIONES O ESTUDIO EN CASA.**

Son trabajos breves y concretos que los docentes dan a los alumnos para desarrollarlos en sus domicilios o en bibliotecas, con el propósito de complementar o aplicar lo tratado en clase.

## **8. MÉTODO HEURÍSTICO**

El aprendizaje debe ser logrado por medio de un proceso de investigación. (Método de Investigación-Acción)

## **9. MÉTODO CRÍTICO O DE LA CRÍTICA**

Consiste en analizar, examinar, observar y explicar, desde diferentes puntos de vista un tema, asunto, objeto, situación, fenómeno, hecho, etc.

## **10. MÉTODO DE ANÁLISIS O ESTUDIO DE CASOS**

Nos ayuda para extraer conclusiones útiles que faciliten la comprensión del tema.

## **11. MÉTODO INDUCTIVO**

Consiste en elevarse de lo particular a lo general, del caso individual a la ley

## **12. MÉTODO DEDUCTIVO**

Se dirige de lo particular a lo general, del principio a los hechos, de la ley a las consecuencias.

## **13. MÉTODO MIXTO DEDUCTIVO-INDUCTIVO**

Consiste en la combinación de ambos métodos, debido a que si bien ambas formas de razonamiento se emplean por separado, en la práctica no constituyen caminos aislados ni irreconciliables uno del otro.

#### **14. MÉTODOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS**

Se basan en la relación existente entre los educandos durante el proceso enseñanza - aprendizaje.

#### **15. MÉTODO GLOBALES Y SIN GLOBALIZAR**

Corresponde a la forma de desarrollar las asignaturas, sea de manera independiente o agrupada.

#### **16. MÉTODO DE DISCUSIÓN O DEBATE**

Este método es su aplicación grupal implica la participación activa de los alumnos en el proceso de aprendizaje, tanto en expresar sus puntos de vista como aportar ideas, intervenir y ser escuchados, averiguar, etc.

#### **17. MÉTODO DE DIALÓGICO O PERIPATÉTICO**

Toma al diálogo como base para producir aprendizajes. El diálogo es casi como una conversación.

#### **18. MÉTODO DE PROYECTOS**

Kilpatrick, John Dewey, con ensayos en la Universidad de Chicago y las escuelas profesionales de Agricultura de Massachusetts por Stimson.

Este método, operativamente es un núcleo organizador de objetivos, contenidos y actividades de aprendizaje, así como de las técnicas y recursos, debiendo surgir de la realidad. La ejecución de los proyectos implica una riqueza extraordinaria de experiencias, de diferente dimensión como armar un mapa, hacer excursiones, cultivar una planta, etc., aspecto importante para el futuro de los alumnos.

#### **19. MÉTODO DE SOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

FAY y colaboradores sostienen que “por medio de la solución de problemas se aprende a aprender”.

## **20. MÉTODO DEL CENTRO DE INTERÉS O DE DECROLY**

Según DIEGO GONZÁLEZ, “llámese complejo o centro de interés a un asunto u objetivo, expresivo de una aspiración”, necesidad o propósito de los alumnos o, como afirma MALLART, unos puntos comunes de aspiraciones y deseos”.

## **21. MÉTODO DE EQUIPOS DE COUSINET**

Consiste en la libertad de dejar agruparse en clase a los alumnos para que eligieran su trabajo, sin más libertad que el de terminar toda labor comenzada y de estar siempre ocupados, utilizando equipos naturales de trabajo.

## **22. MÉTODO O SISTEMA MONTESSORI**

Está fundamentado por tres principios: libertad, actividad, individualidad

## **23. MÉTODO AUTOINSTRUCTIVO DE MACKINDER**

Este método pertenece a los de carácter individualista y pudiera considerarse como una derivación del sistema MONTESSORI.

Es aconsejable el empleo de este método para casos de alumnos con problemas de aprendizajes, así como para alfabetización, pudiendo también ampliar su uso en la lectura, redacción, matemática, etc.

## **24. MÉTODO DE LABORATORIO O PLAN DALTON**

Este método supone la modificación de las clásicas aulas o salones en aulas-laboratorio. De este modo debe contarse con laboratorios de física, química, historia, geografía, computación, etc., donde se encuentran los materiales necesarios como mapas, aparatos, láminas, utensilios, libros, globos terráqueos, calculadoras, medidas, computadoras, videocasetes, etc.

## **25. SISTEMA WINNETKA**

Fue creado en WINNETKA, suburbio de Chicago en 1915 por CARLETON WASHBURNE. Utiliza unas veces la unidad de trabajo, problemas, asignaciones, proyectos, contratos.

Está basado en la Educación Personalizada, cada alumno marcha a su propio ritmo.

En este sistema no hay lecciones, ni exámenes, las primeras son reemplazadas por las unidades de trabajo y las segundas por test de autocontrol.

## **26. MÉTODO DE DESCUBRIMIENTO**

Consiste en que el docente debe inducir a que los alumnos logren su aprendizaje a través del descubrimiento del conocimiento, orientar a que los alumnos los descubran progresivamente, a través de experimentos, investigaciones, ensayos, error, reflexión, discernimiento, etc.

## **27. MÉTODO DE DESCUBRIMIENTO GUIADO**

Esta basado en los principios de libertad, creatividad, flexibilidad y cooperación para actuar sobre el mundo natural, social y cultural. El alumno tiene todo el derecho de participar en las actividades de planificación, programación, ejecución y evaluación del proceso educativo.

## **28. MÉTODO DE AMBIENTE SIMULADO**

La idea central de este método es que los alumnos se acerquen en el presente a un posible desempeño futuro, como ejercitamiento o aprendizaje para el desempeño exitoso de funciones o roles futuros. Sirve además como parte de la orientación vocacional.

## **29. MÉTODO DIALÉCTICO**

Es el arte de la argumentación lógica buscando contradicciones en los argumentos del adversario.

## **30. MÉTODO LÚDICO O DE JUEGOS DE ENSEÑANZA**

Pretende lograr aprendizajes, sustantivos o complementarios, a través del juego.

## **31. MÉTODO COMPUTARIZADO O CIBERNÉTICO**

Se desprende de la Instrucción Programada, de la que sigue sus conceptos y procedimientos, pero con el uso de la computadora.

Las máquinas de enseñanza o computadoras requieren que el alumno sepa manejarlas correctamente, aprendiendo primero a utilizar el aparato, conocer su “lenguaje”, la forma de programar y operar (es decir Hardware y Software).

### **32. MÉTODO “DELPHI” O DEL CONSENSO**

Busca el compromiso y consenso entre los docentes, directivos y alumnos sobre “lo que debe hacerse” para aumentar la eficiencia de la enseñanza - aprendizaje y del Centro Educativo.

### **33. MÉTODO INSTRUMENTAL**

Da mayor importancia a la forma o procedimiento de trabajo en una determinada ciencia o disciplina, antes que a su contenido.

### **34. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN-ACCIÓN**

Consiste en el planteo y análisis de una situación educacional no satisfactoria, tratando de buscar soluciones sin que interrumpa el ritmo normal de trabajo.

### **35. MÉTODO DE JUEGOS VIVENCIALES O DINÁMICAS**

Su objetivo es concienciar, sensibilizar y lograr cambios de actitudes.

### **36. GABINETE DE APRENDIZAJE**

El alumno interactúa con un ambiente de aprendizaje didácticamente preparado y sugerido por sí mismo.

### **37. CONO DE EXPERIENCIAS DE DALE**

No es propiamente un método, sino un listado sistemático de estrategias de instrucción desarrollado por EDGAR DALE, como respuesta de proporcionar a los docentes, instrumentos de trabajo variado que no se refieren exclusivamente a estrategias con base en la lectura y escritura.

### **38. MÉTODO DE COMUNICACIÓN DIRECTA**

Señala que “la comunicación directa es el método de enseñanza empleado por el profesor cuando dicta una clase. No es buena ni mala. Es un instrumento de comunicación más.

### **39. MÉTODO DE ACTIVIDAD INDEPENDIENTE DE LOS ALUMNOS**

Se emplea la comprensión y la aplicación del conocimiento a un proyecto determinado.

### **40. MÉTODO DE ACTIVIDAD GRUPAL**

Ejercita el hábito de trabajar en cooperación con otros, la solidaridad, apoyo, ayuda mutua, incentivación, convivencia, solución de problemas, etc.

### **41. MÉTODO INTERACTIVO O DE INTERACCIÓN DOCENTE**

“La interacción docente - alumno es una conversación de ida y vuelta entre docente y alumno, en la cual el docente como el alumno intervienen para organizar, hablar, pensar y aprender.”

### **42. METODOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN CONSTRUCTIVISTA**

Sostiene que el educando construye y reconstruye su peculiar modo de pensar, conocer, sentir y actuar (hacer), de un modo activo.

### **43. METODOLOGÍA VIRTUAL O EDUCACIÓN VIRTUAL**

Cosiste en que todas o gran parte de las actividades de aprendizaje y enseñanza están separadas en el tiempo y el espacio, interconectadas por instrumentos tecnológicos “de punta”, pero que da la impresión de estar instalada en un solo auditorio o aula, siendo lo más avanzado de la educación actual, con enormes proyecciones.

### **Actividades grupo**

1. Reúnanse en grupos de 4-5 personas, analicen la clasificación y compartan criterios, anote en su cuaderno.
2. Socialicen con el grupo de docentes
3. Elaboren la memoria del tema
4. Escoja un método activo y dramatice en la realización de una clase .
5. Extraiga las conclusiones y señale los aspectos positivos y negativos de su utilización.

### Actividad individual para la casa

1. Amplíe los conceptos y ejemplifique de acuerdo a la asignatura que dicta.

### Evaluación

1. Elabore un ensayo sobre los tipos de evaluación y haga constar un ejemplo que usted realiza en el aula .
2. Actividad plenaria, utilizando los ensayos de a conocer resultados.
3. Escoja los ejemplos que más le hayan impactado e infiera la utilidad en la asignatura que usted dicta.



## Sesión de trabajo # 4 MÉTODO DIDÁCTICO

**Tiempo: 30 períodos**

### Introducción

Según Olmedo (1985), el método didáctico es la **dirección u orientación** seguida para ir hacia alguna cosa o lugar, para alcanzar algún objeto o fin, o para cumplir con los objetivos del sistema enseñanza - aprendizaje. Por lo tanto, el método didáctico es un concepto general (término genérico) y su aplicación requiere de procedimientos didácticos (término específico).

Según Bassi (1945), un procedimiento didáctico es uno de los "caminos" concretos, que conducen hacia el logro de los objetivos específicos de la enseñanza; dentro de la orientación, dirección señalada por el método. Según Koonts y Weihrich (1995), son series cronológicas de acciones requeridas. Son pautas de acción más que de pensamiento, que detallan la forma en que se deben realizar determinadas actividades.

## Requisitos previos

Los docentes deben estar conscientes que un procedimiento didáctico es el conjunto de actividades específicas, realizadas por el profesor y el alumno, que han de seguirse para cumplir con los objetivos del sistema enseñanza - aprendizaje. En consecuencia, el método didáctico contiene varios procedimientos didácticos, que le dan una enorme variedad y permiten adaptarlo a los requerimientos y circunstancias de cada aprendizaje

## Diagnóstico

Resuelva el presente test

1. ¿Conoce usted la utilidad que se le da al método didáctico?

.....  
 .....

2. ¿Utiliza usted materiales audiovisuales para el desarrollo de su clase?

SI  NO

3. ¿Considera que es importante conocer detalles acerca de los métodos didácticos?

SI  NO

4. ¿Si usted no ha utilizado ningún método específico y únicamente se dedicó a dictar sus clases magistrales, tendría la predisposición de cambiar u forma de trabajo y utilizar uno de los métodos que a continuación trataremos ?

SI  NO

- 5.- Enuncie una ventaja de la utilización de métodos didácticos.

.....  
 .....



## Objetivos

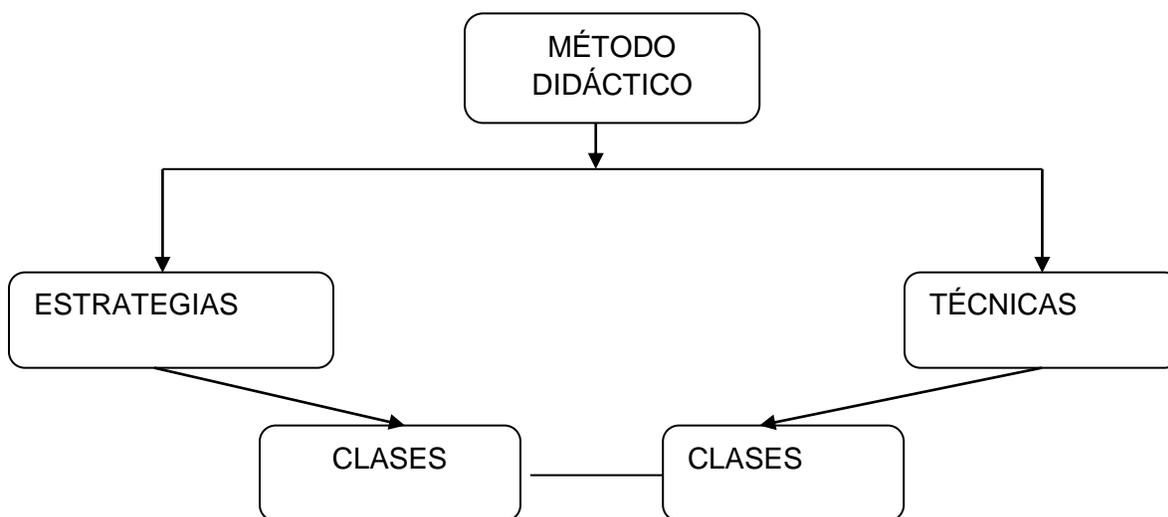
### Objetivo General

Conocer los distintos métodos didácticos que propone la sesión, y luego establecer la importancia y utilidad para el desarrollo del proceso aprendizaje en el aula. .

### Objetivos específicos.

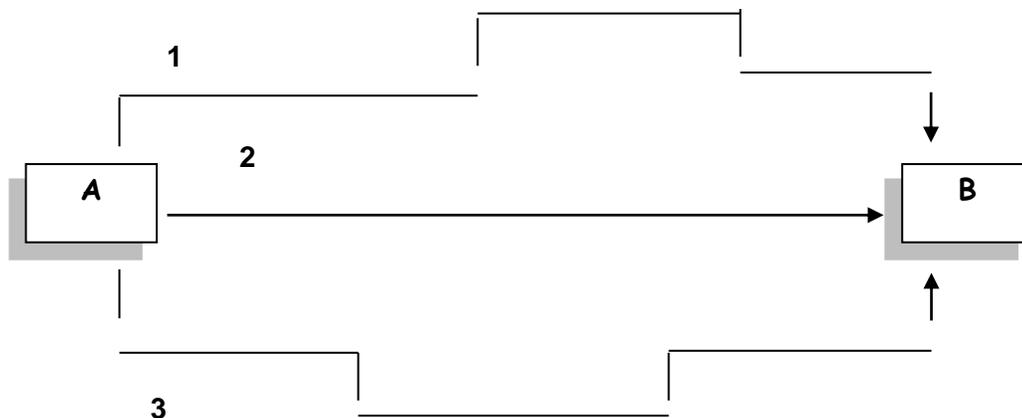
1. Analizar cada uno de los métodos y contrastarlo con el enfoque y los lineamientos de la asignatura.
2. Identificar el método idóneo y utilizarlo con la finalidad de mejorar el desempeño de los docentes
3. Proponer acciones que puedan apoyar para que los docentes utilicen dichos métodos.

### Red de contenidos



**CONTENIDOS:**

Observe el gráfico



En el gráfico anterior, el método didáctico está representado por la dirección, orientación que se tiene para ir del punto A (inicio) al punto B (fin, objetivo). Los procedimientos didácticos son los caminos diferentes, específicos y concretos para llegar el punto B (1, 2, 3, entre otros).

El Método didáctico y los procedimientos didácticos son conceptos distintos, sin embargo, inseparables. Donde hay método, es decir, orientación, dirección a seguir, hay procedimientos, esto es, camino concreto que se recorrerá dentro de la ruta elegida. El procedimiento viene, pues, a formar parte del método didáctico y por lo mismo a coexistir con él.

Para Oviedo (1983), un procedimiento comprende estrategias y técnicas, términos que se analizan a continuación:

**ESTRATEGIA (COORDINAR / DIRIGIR).**

Según el Diccionario Enciclopédico Océano Uno (1994), estrategia es el **arte de dirigir o coordinar un asunto**. De acuerdo con Szczurek (1989), la estrategia (en el plano instruccional) es el **conjunto de acciones deliberadas y arreglos organizacionales para desarrollar el proceso enseñanza aprendizaje**. Por lo tanto, una estrategia es la

habilidad para coordinar (dirigir) el sistema Enseñanza - Aprendizaje. Generalmente responde al interrogante: **¿Cómo?**

Para Kindsvatter (1988), las estrategias de enseñanza pueden ser: a) Enseñanza directa o estrategia magistral, b) Enseñanza cooperativa o estrategia grupal, c) Estrategia individual.

La **estrategia magistral** se refiere al modelo académico donde el docente dirige, controla y desarrolla las actividades del sistema enseñanza-aprendizaje. Las principales modalidades son:

1. Conferencia
2. Demostración
3. Demostración práctica
4. Estudio de casos
5. Interrogatorio
6. Presentación

La **estrategia grupal**, enfatiza el trabajo conjunto de los estudiantes en actividades de aprendizaje cooperativo, supeditadas a la tutoría del profesor y de los compañeros. El rol del docente, en esta estrategia, difiere totalmente de las otras dos estrategias, ya que actúa como facilitador del aprendizaje. Las principales modalidades son:

1. Asamblea
2. Debate
3. Diálogos Simultáneos
4. Dramatización
5. Entrevista Colectiva
6. Equipos de Trabajo
7. Investigación de Laboratorio
8. Investigación Documental
9. Investigación de Campo
10. Mesa redonda
11. Panel
12. Phillips 66

13. Rejas
14. Role Playing
15. Seminario
16. Simposio
17. Taller
18. Torbellino de Ideas

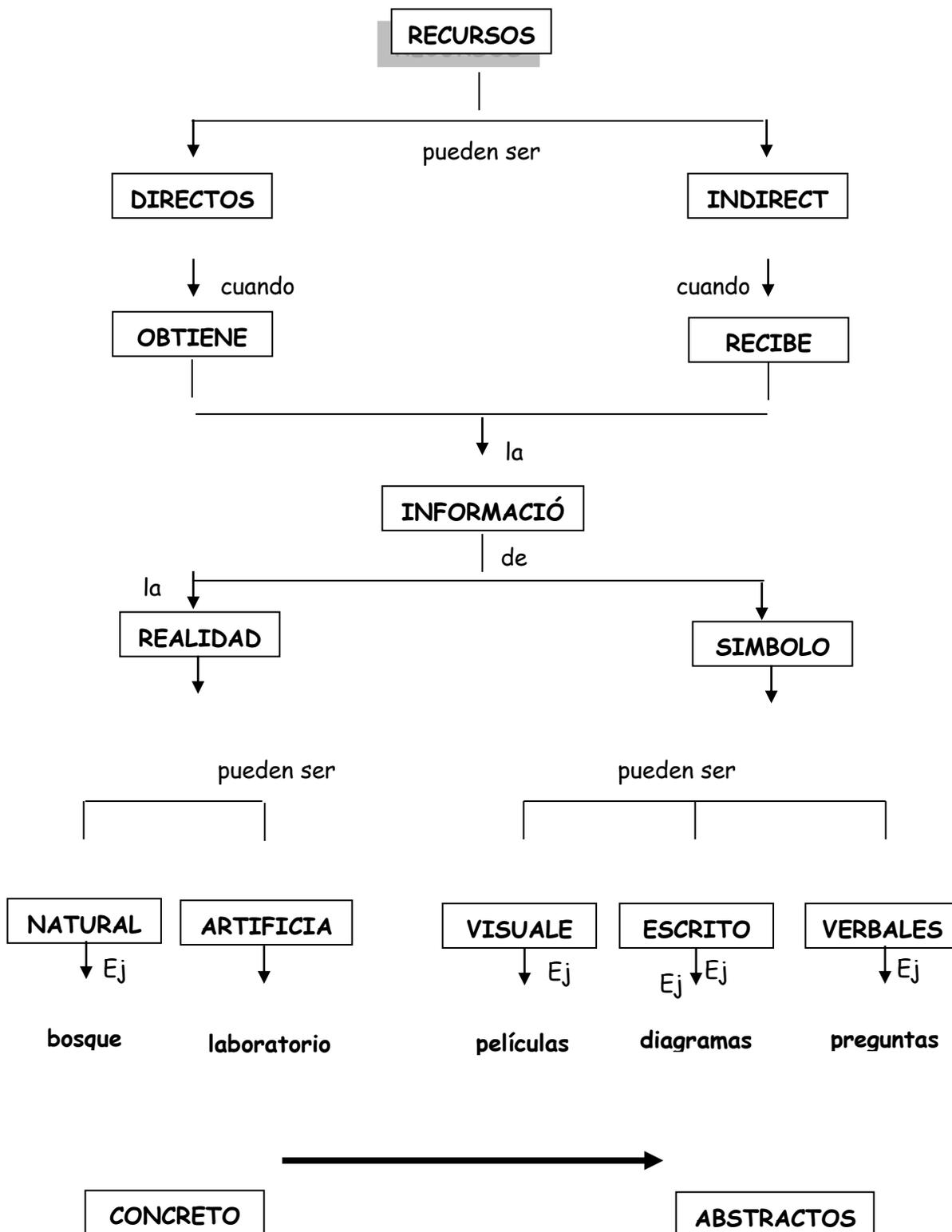
La **estrategia individual** es un modelo de instrucción individualizado sobre la base de un programa estructurado para cada alumno. El propósito de esta estrategia es el cumplimiento de tareas de aprendizaje específicas, diseñadas para que sean realizadas por los estudiantes de un determinado nivel. El eje de esta estrategia es la adquisición individual de conocimientos concretos en el contexto de una flexible estructura de tiempo. Las principales modalidades o formas que se pueden aplicar en circunstancias diferentes son:

1. Enseñanza programada
2. Estudio dirigido
3. Estudio Documental
4. Estudio Independiente
5. Investigación de Laboratorio
6. Investigación Documental
7. Investigación de Campo
8. Trabajo Individual

### **TÉCNICAS (RECURSOS)**

Marcano (1986), señala que el docente puede utilizar muchos recursos (ayudas externas) para facilitar en el alumno el procesamiento, codificación y recuperación de la información. Estos recursos se denominan genéricamente, "procesadores de información".

En este mismo sentido, Hernández (1995), presenta un modelo, a partir del Cono Didáctico de Dale (1964), en el que se diferencian dos fuentes de información didáctica: las de primer orden (cuando la extracción informativa se hace de fuentes directas) y de segundo orden (cuando la recepción informativa se hace de fuentes indirectas). Considerando los dos autores anteriores, se propone la siguiente clasificación:



En el mismo sentido, Zabalza (1987), señala que las referencias a la **idea de recurso** se distribuyen entre dos polos:

- a. Un polo de **máxima reducción del concepto**, que lo liga a su aspecto material de aparatos y materiales para la enseñanza
- b. Otro polo de **máxima expansión**, que lo conceptualiza como el proceso o técnica articulado a cualquier instrumento pedagógico, que se emplea en la enseñanza.

Por consiguiente, y de acuerdo con Busot (1991), la técnica es una forma particular de emplear un instrumento y/o recurso en el que se apoya la enseñanza. Responde a la interrogante: **¿Con qué?**

Según Oviedo (1993), se presentan tres tipos de técnicas: a) Técnicas de estimulación audiovisual, b) Técnicas de estimulación escrita, c) Técnicas de estimulación verbal. Cada una de ellas contiene diferentes formas o modalidades para ser usadas con propósitos específicos:

### **1. TÉCNICAS AUDIOVISUALES**

1. Audio casete
2. Cartel
3. Computador
4. Fotografía
5. Modelos y Maquetas
6. Televisión
7. Videocasete (VHS/DVD), ...

### **2. TÉCNICAS ESCRITAS**

1. Crucigrama
2. Diagrama
3. Diagrama "T"
4. Diagrama UVE
5. Esquema
6. Ficha nemotécnica
7. Flujo grama
8. Guías de Estudio
9. Lista de Verificación

10. Mapa Categorial
11. Mapas
12. Mapas Conceptuales
13. Mentefacto (DOI)
14. Palabras Cruzadas
15. Papelógrafo
16. Periódico Mural
17. Proyectos
18. Red Conceptual
19. Rotafolio
20. Solución de Problemas
21. Técnica Morfológica de Fichas
22. Textos impresos

### **3. TÉCNICAS VERBALES**

1. Anécdota
2. Discusión
3. Pregunta
4. Relato de experiencias

### **Actividades grupo**

1. Formen parejas y escoja un procedimiento prepare un tema de clase que deberá socializar con los demás participantes.
2. Los participantes deberán realizar un crítica acerca de la experiencia de todos los grupos.

### **Actividad individual para la casa**

1. Elabore su memoria técnica tomando en cuenta todos los aspectos positivos y negativos del desarrollo del trabajo de los participantes.

### **Evaluación**

1. Diferenciación entre procedimiento y técnica



2. Ejemplificación de los diferentes procedimientos y técnicas .
3. A partir de las exposiciones evalúen la temática y exponga su criterio para la aplicación de los métodos didácticos.

## **5.6 Descripción del Currículo Vitae de los tutores que dictará el curso**

### **Tutor 1 primer ciclo**

- NOMBRES Y APELLIDOS: Pérez Cervantes Francisco Javier
- CÉDULA DE CIUDADANIA: 100202078-0
- TITULOS SUPERIOR:
- Licenciada en Ciencias de la Educación especialidad Pedagogía.
- Magister en Educación y Desarrollo Social
- FUNCION: Profesor de Investigación, Rector del Colegio W. Kimball
- Docente de la UTN
- INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA: Instituto República del Ecuador. Colegio Spencer W, Kimball
- EXPERIENCIA: 20 años

### **Tutor 2 segundo ciclo**

- NOMBRES Y APELLIDOS: Pinto Medina Víctor Rafael
- CÉDULA DE CIUDADANIA: 10069740-7
- TITULOS SUPERIOR:
- Licenciado En Ciencias de la Educación
- Magister en Educación y Desarrollo Social.
- FUNCION: Profesor Supervisor
- INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA: INSTITUTO PEDAGÓGICO ALFREDO PÉREZ GUERRERO
- EXPERIENCIA: 34 años en formación Docente.

## 5.7 METODOLOGÍA PARA EL TRABAJO DE LAS UNIDADES

Las sesiones de trabajo se las realizará con la presencia de los docentes del bachillerato del “ Colegio Nacional San Pablo” y se lo hará con la ayuda de la presente guía, puesto se pretende establecer una organización de todos los requisitos de la planificación se desarrollarán cada una las diversas actividades individuales y grupales , tomando en consideración el talento, el conocimiento de cada uno de los participantes del taller, para el desarrollo del curso de capacitación se utilizará

- Preparación del ambiente
- Selección del temario o actividad
- Ejecución
- Se formará, grupos de trabajo por afinidad
- Es fundamental que los docentes tengan conocimientos generales acerca de la metodología que debe aplicarse para trabajar en el aula.
- Poseer un variado repertorio de conocimientos didáctico- pedagógicos para el desarrollo del proceso aprendizaje.

Se ha considerado la aplicación de técnicas de trabajo en grupo, utilizando los métodos inductivo- deductivo; el analítico –sintético , y con el apoyo de éstos se promueve la reflexión a través del razonamiento de los temas tratados, es necesario el aporte individual para le estructuración de resúmenes, mapas y redes conceptuales; cabe destacar que la capacidad de expresión oral es un factor imprescindible al momento de las actividades plenarias, puesto que a través de ellas todos los participantes podrán entender los tema tratados y ponerlo en ejecución.

Cada sesión de trabajo ha sido elaborada considerando la sistematización de las actividades a realizarse , el docente participante procurará establecer una serie de acciones que conlleve a comprender y ejecutar las labores establecidos.

## 5.8 Evaluación

Los procesos de evaluación tienen por objeto tanto los aprendizajes como los procesos mismos de enseñanza. La información que proporciona la evaluación sirve para que el

equipo de profesores disponga de información relevante con el fin de analizar críticamente su propia intervención educativa y tomar decisiones al respecto (NIETO, (1994)).

La evaluación para el curso de capacitación sobre métodos y técnicas activas se realizará de acuerdo a distintos parámetros como el desenvolvimiento durante el proceso de aprendizaje, la colaboración y coordinación del trabajo en grupo e individual, la aplicación de los conocimientos a nuevas situaciones, de tal manera que la evaluación se la hará de forma cualitativa y cuantitativa de manera permanente.

### 5.9 Duración del curso

El curso será desde el mes de septiembre hasta octubre , con una duración de 60 horas, en periodos de tres horas diarias los días lunes miércoles y viernes , la evaluación será permanente durante el desarrollo de los talleres y se efectuará una evaluación final para la cual se aplicará un cuestionario como instrumento de evaluación.

#### 5.9.1 Cronograma de actividades a desarrollarse

TABLA 83

TIEMPO ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>SESIÓN 1 LOS MÉTODOS DE LA ESCUELA TRADICIONAL.</b>								
FORMAS DE RAZONAMIENTO								
COORDINACION DE LA MATERIA								
CONCRETIZACIÓN DE LA MATERIA								
LOS MÉTODOS Y SU SIGNIFICADO Y APLICACIÓN								
<b>SESIÓN 2 LOS MÉTODOS DE LA ESCUELA NUEVA</b>								
MÉTODO DE TRABAJO INDIVIDUAL								
MÉTODOS DE TRABAJO INDIVIDUAL COLECTIVO								
MÉTODO DE TRABAJO COLECTIVO								
MÉTODOS DE TRABAJOS POR GRUPOS								
MÉTODOS DE CARÁCTER SOCIAL								
<b>SESIÓN 3 LOS MÉTODOS ACTIVOS</b>								

CLASIFICACIÓN									
CONCEPTOS									
EJEMPLIFICACIÓN									
<b>SESIÓN 4 EL MÉTODO DIDÁCTICO</b>									
ESTRATEGIAS									
TÉCNICAS									
CLASES									
<b>SESIÓN 5 EL MÉTODO DE PROYECTOS EDUCATIVOS EN EL AULA</b>									
¿QUÉ ES UN PROYECTO PEDAGÓGICO DE AULA?									
VENTAJAS QUE TIENE TRABAJAR CON PROYECTOS PEDAGÓGICOS									
NECESIDAD DE REALIZAR UN PROYECTO EDUCATIVO EN EL AULA									
CONDICIONES DE LOS PROYECTOS PEDAGÓGICOS									
OBJETIVOS DEL PROYECTO PEDAGÓGICO DE AULA									
CARACTERÍSTICAS DE UN PROYECTO PEDAGÓGICO DE AULA									
ORIENTACIONES GENERALES									
VENTAJAS AL REALIZAR PROYECTOS									

FUENTE : INVESTIGACIÓN PERSONAL

ELABORADO POR : CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

### 5.10 Costos del curso

El presente programa de capacitación, se realizará con una inversión aproximada de unos seiscientos dólares americanos, los mismos que serán destinados para la adquisición de los materiales y recursos necesarios para llevar a cabo este evento, cabe mencionar la institución financiará el curso y la investigadora colaborará a medida de los requerimientos eventuales.

### 5.11 Certificación

Los participantes a la capacitación serán 20 docentes del bachillerato de la institución, para la aprobación del mencionado curso, es necesario puntualizar los parámetros que serán evaluados para su aprobación.

- **Asistencia.-** cada uno de los participantes del programa de capacitación, deberá contar como requisito fundamental para su aprobación con el 90% del total de horas dictadas y para la justificación del 10% será necesario la presentar la justificación respectiva de manera cuantitativa sería equivalente a dos puntos(2p)
- **Entrega de Trabajos Individuales o de grupo.-** valorizado en un porcentaje del 50% equivalente a cinco (5 puntos)y como mínimo 40%, los que deberán obtener durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Evaluaciones.-** tendrán un 30% equivalente a tres puntos (3 puntos) y como mínimo el 25% las mismas que se obtendrán de las evaluaciones aplicadas al finalizar cada sesión.

TABLA 84

Parámetros de Evaluación	Calificación Cuantitativa
Asistencia	2 puntos
Trabajos individuales y de grupo	5 puntos
Evaluación	3 puntos
Total	10 puntos

FUENTE : INVESTIGACIÓN PERSONAL  
ELABORADO POR : CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

La aprobación del curso de capacitación será de 10 puntos y como mínimo 7 puntos, cumpliendo con los indicadores expuestos los participantes se podrán hacer acreedores un documento donde certifique sobre su capacitación y cumplimiento de la misma.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

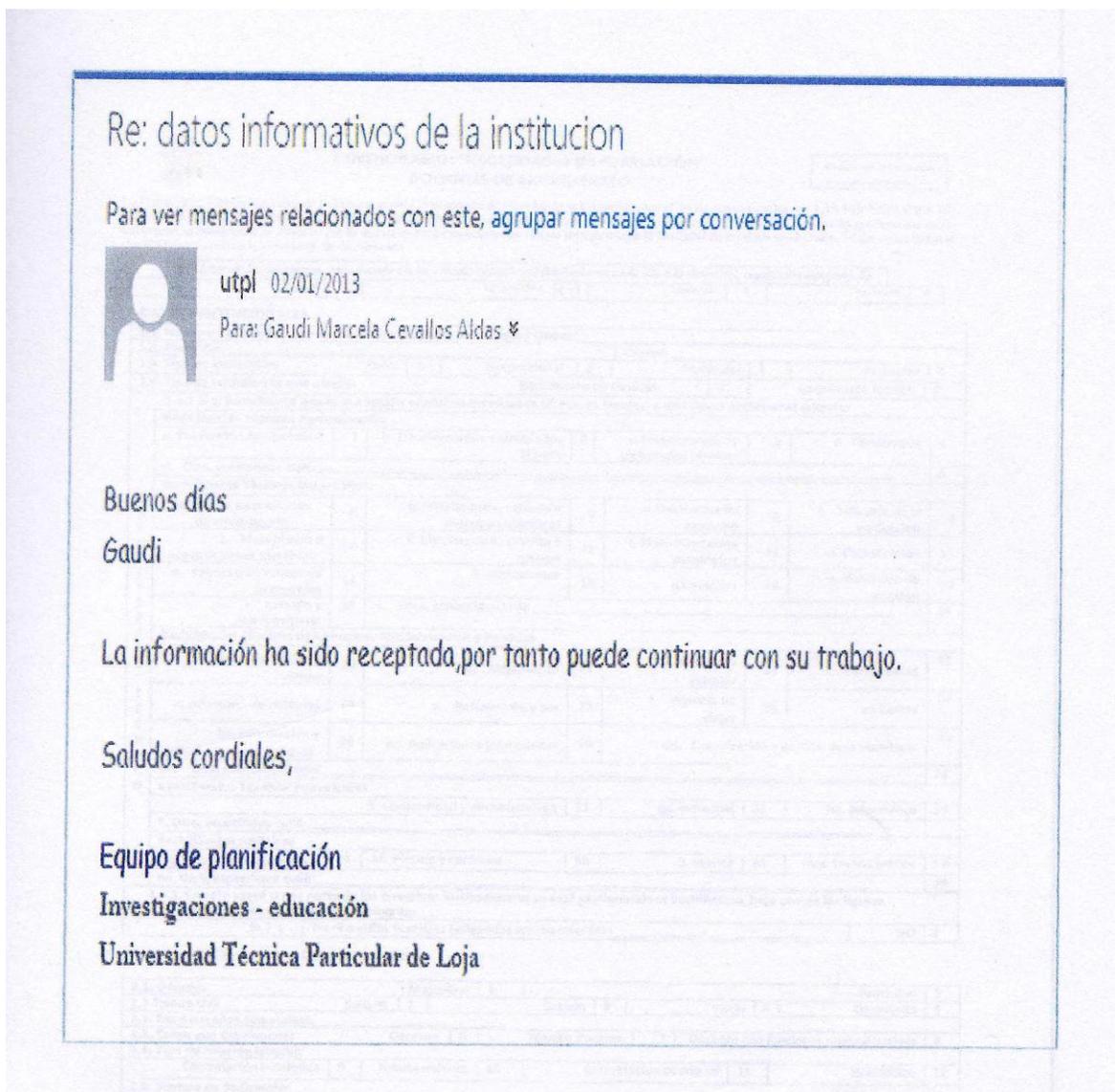
- Agerrondo, I. (2001). *La Calidad de la Educación*. Madrid.
- Alvarado, L. (2003). *Formación de profesores en América Latina*. Bogotá: Antropos.
- Arango, S. (4 de Agosto de 2008). pág. 4.
- Braslavsky, C. (2001.). *¿Cambio o inmutabilidad? a la educación*. Argentina: Santillana.
- Carbonell, J. ((2001)). *La aventura de innovar*. España: Ediciones Morata.
- Carbonell, J. (2001). *La aventura de innovar*. España: Ediciones Morata.
- Castellnouvo, A. (12 de 06 de 2011). Obtenido de UTE, Módulo de Capacitación docente.
- Chavarría, M. ((2011)). *Educación en un mundo globalizado*. México: Trillas.
- Chavarría, M. (2011). *Educación en un mundo globalizado*. México: Trillas.
- Darling, H. (2005).
- Domenech, B. ((1999)). *Programa de formación del profesorado*. Universitat Jeurme.
- Domenech, B. (1999). *Programa de formación del profesorado*. Universitat Jeurme.
- Fash, M. J. ((2010)). *La Educación de Hoy*. Barcelona: Promoción Cultural S.A.
- Fernández, M. ((2003)). Madrid: Escuela española.
- Fernández, M. (2003). España: Siglo XXI.
- Fernández, M. (2003). Madrid: Escuela española.
- Fernández, M. (2003). *La profesionalización del docente*. España: Siglo XXI de España.
- Gestión educativa*. (19 de 04 de (2011)). Recuperado el 28 de Febreo de 2013
- gestión educativa*. (19 de 04 de 2011). Recuperado el 28 de Febreo de 2013
- González, C. (2012). *Evaluación de las Necesidades de Formación Continua de Docentes*. Buenos Aires.
- Guerrero, A. (23 de Septiembre de 2010). La Realidad en la educación. *La Familia*, págs. 11-12.
- Guglielmetti, P. (19 de 05 de (2010)). <http://www.slideshare.net/AleksNet/qu-son-las-necesidades-de-formacin>. Recuperado el 04 de Marzo de 2013

- Guglielmetti, P. (19 de 05 de 2010). <http://www.slideshare.net/AleksNet/qu-son-las-necesidades-de-formacin>. Recuperado el 04 de Marzo de 2013
- Harrison, E. (2002). *Avances curriculares, la Pedagogía Latina*. Cali: S.OG.R.
- Hernández, M. (martes de Enero de 2013). La capacitación del docente. *Educa Acción*, pág. 15.  
<http://unesdoc.unesco.org/images>. (14 de 08 de (201)). Recuperado el 1 de Marzo de 2013  
<http://unesdoc.unesco.org/images>. (14 de 08 de 2012). Recuperado el 1 de Marzo de 2013
- La capacitación del docente. (martes de Enero de (2013)). *Educa Acción*, pág. 15.
- La capacitación del docente. (martes de Enero de 2013). *Educa Acción*, pág. 15.
- Ley Organica de Educacion*. (s.f.).
- LÓPEZ DE CASTILLA, M. ((2003)). *El estado del arte de la formación docente*. Lima: UNESCO.
- LÓPEZ DE CASTILLA, M. (2003). *El estado del arte de la formación docente*. Lima: UNESCO.
- Medina, J. ((2010)). *Desafíos de la Educación*. Quito.
- Medina, J. (2010). *Desafíos de la Educación*. Quito.
- Miranda, P. ((2004)). *El maestro la comunidad y la construcción de una escuela*. Quito: Farallón.
- Miranda, P. (2004). *El maestro la comunidad y la construcción de una escuela*. Quito: Farallón.
- NIETO, J. ((1994)). *La autoevaluación del profesor. Cómo puede el profesor evaluar su propia práctica docente*. Madrid: Escuela Española.
- Pérez, M. ((2009)). *La profesionalización docente*. España: Siglo XXI de España.
- Pérez, M. (2009). *La profesionalización docente*. España: Siglo XXI de España.
- Posner. (2002).
- Pozner, P. ((2000)). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*.
- Pozner, P. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*.
- Pozo, M. (1999). *Tendencias conceptuales metodologicas en la evaluación de las necesidades*. Malaga
- Real Pérez, M. ((1998)). *Necesidades Educativas Formativas*. Colombia: Vega Impresiones.
- Real Pérez, M. (1998). *Necesidades Educativas Formativas*. Colombia: Vega Impresiones.

- Rockwell, E. ((1985)). *Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente*. México: Secretaria de educación.
- Rockwell, E. (1985). *Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente*. México: Secretaria de educación.
- RODRIGUEZ, J. ((1993)). *La Formación en las Organizaciones*. Barcelona: Herder.
- RODRIGUEZ, J. (1993). *La Formación en las Organizaciones*. Barcelona: Herder.
- Ruso, N. (2009). *Las Transformaciones Educativas en Iberoamérica*. Buenos Aires.
- SARAVIA, L. M. ((2004)). *La formación docente en America Latina*. Lima: UNESCO.
- SARAVIA, L. M. (2004). *La formación docente en America Latina*. Lima: UNESCO.
- Terigi, F. (2009). Necesidades de mejora, reconocimiento de sus límites. *Revista de Educación*, 350, 123-144.
- Tipos de Necesidades Formativas*. (18 de 02 de 2012). Obtenido de <http://www.slideboom.com/presentations>
- Torres, R. (11 de 06 de (2011)). Gestión de la transformación educativa. *El Comercio*, págs. 14-15.
- Torres, R. (11 de 06 de 2011). Gestión de la transformación educativa. *El Comercio*, págs. 14-15.
- UNESCO. ((2011)). *Hacia una nueva etapa de desarrollo educativo*. Quito: Don Bosco.
- Unesco. (1988). *Definicion de formacion profesional*.
- UNESCO. (2011). *Hacia una nueva etapa de desarrollo educativo*. Quito: Don Bosco.

# ANEXOS

## ANEXO 1



**ANEXO 2**

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Recibi 28-12-2012  
Calle

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



Código del Investigado:

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

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

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

### 1. DATOS INSTITUCIONALES

<b>1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:</b>											
<b>1.2. Provincia:</b>						<b>Ciudad:</b>					
<b>1.3. Tipo de institución:</b>		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4		
<b>1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:</b>				Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6		
<b>1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:</b>											
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>											
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____ 5											
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>											
B A C H I L L E R A T O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización	13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____ 19							
	<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>										
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad	23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina	27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría				30	
ee. Otra, especifique cuál: _____ 31											
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>											
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial			32	hh. Informática			33
ii. Otra, especifique cuál: _____											
<b>Bachilleratos Artísticos</b>											
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37
nn. Otra, especifique cuál: _____ 38											
<b>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:</b>											
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____						NO		2

### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

<b>2.3. Cargo que desempeña:</b>		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8			
<b>2.4. Tipo de relación laboral:</b>										
Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12		
<b>2.5. Tiempo de dedicación:</b>										
Tiempo completo		12	Medio tiempo		13	Por horas		14		
<b>2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:</b>					SI	15	NO	16		
<b>2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:</b>					1°	17	2°	18	3°	19
<b>2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:</b>										

### 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:**

<b>3.2.1. Ámbito educativo:</b>		<b>3.2.2. Otras profesiones:</b>			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique:	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:**

<b>4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:</b>	_____							
<b>4.1.2. Totalización en horas (aproximado):</b>	_____							
<b>En cuanto al último curso recibido:</b>								
<b>4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:</b>	_____							
<b>4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:</b>	_____							
<b>4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:</b>	El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique:				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:  
(*más le atraen*)

(*señale las alternativas que*)

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

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

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

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

(*Puede señalar más de una*)

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

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

- ✓ \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- ✓ \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

(*señale de 1 a 3*)

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones  
(*preferencia*)

(*señale las alternativas de su*)

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:  
(*alternativas*)

(*señale una o más*)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación  
(*alternativa*)

(*señale una*)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los 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					

**ANEXO 4****EVIDENCIAS DE LA SOCIALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

FUENTE: DOCENTES EL COLEGIO SAN PABLO  
ELABORADO POR : CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



FUENTE: DOCENTES EL COLEGIO SAN PABLO  
ELABORADO POR : CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA

**FOTOGRAFÍAS DE LOS ESTUDIANTES DEL BACHILLERATO**



FUENTE : ESTUDIANTES DEL BACHILLERATO  
ELABORADO POR : CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA



FUENTE : ESTUDIANTES DEL BACHILLERATO  
ELABORADO POR : CEVALLOS ALDAZ GAUDI MARCELA