



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Técnico Fiscomisional Juan Tanca Marengo, provincia de Napo, ciudad de
Tena, período 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Tobar Valle, Alba Dalila.

DIRECTORA: Arteaga Marín, Myriam Irlanda. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO - TENA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MESTRÍA

Magíster.

Myriam Irlanda Arteaga Marín.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Juan Tanca Marengo, provincia de Napo, ciudad de Tena, período 2012-2013 realizado por Tobar Valle Alba Dalila, 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, Tobar Valle Alba Dalila declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscomisional Juan Tanca Marengo, provincia de Napo, ciudad de Tena, período 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Myriam Irlanda Arteaga Marín directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Tobar Valle Alba Dalila

Cédula 1500539893

DEDICATORIA

Este trabajo que refleja el fruto de mi esfuerzo y sacrificio por la superación como persona y profesional para el engrandecimiento de mi patria.

El trabajo docente en el aula es una tarea compleja, siempre se necesita de una preparación constante para que nuestra labor sea gratificante y enriquecedora; este documento es portador de valiosa información, esperando sea, valedera para el lector.

Dedico con mucho cariño a todos los compañeros docentes de la provincia de Napo, como una semilla para que germine la motivación por la formación continua.

A toda mi familia y de manera especial a mi esposo e hijas, ya que sin su apoyo constante no hubiese alcanzado una meta más dentro de mi carrera profesional.

Dalila

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios, por haberme dado sabiduría, prudencia y fortaleza de seguir adelante con mi preparación profesional y de continuar llenando mi vida de grandes bendiciones.

A la Hidalga Universidad Técnica Particular de Loja, centro de excelencia académica y calidad educativa.

A cada uno de los miembros de mi familia: a mi esposo Patricio, a mis hijas Abigail y Mariel; a mis queridos padres Hermenegildo y María; a mis hermanas: Maribel, Wilma, Doris y Leticia, por siempre haberme dado su fuerza moral y apoyo incondicional que me han ayudado y conducido hasta donde estoy ahora.

Nuestro reconocimiento a los docentes y directivos del Colegio Técnico Fisco Misional “Juan Tanca Merengo”, quienes nos han dado la apertura, las facilidades y colaboración para la realización del presente trabajo investigativo, el mismo que ha permitido conseguir los propósitos.

A mis maestros y maestras de la UTPL guías de mi formación profesional, especialmente a mi tutora Mgs. Myriam Arteaga, por su paciencia y ayuda profesional y a mis compañeros y compañeras de estudio ejemplo de trabajo en equipo, colaboración y compañerismo.

Dalila

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	li
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	lii
DEDICATORIA.....	lv
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Necesidades de formación.....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	12
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	13
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo.....	15
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	17
1.2.1. Análisis organizacional.....	18
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	19
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	21
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	22
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	23
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	26
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI- Plan Decenal).....	29
1.2.2. Análisis de la persona.....	34
1.2.2.1. Formación profesional.....	35
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	36
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	38
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	39
1.2.2.2. Formación continua.....	40
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	42
1.2.2.4. Tipos de formación que deben tener un profesional de la educación.....	44
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	46
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	48
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	49
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	51
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	52
1.2.3.2. La función del docente.....	53
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	56
1.2.3.4. La función del estudiante.....	57
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	59
1.3. Cursos de formación.....	61

1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente.....	61
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.....	64
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	65
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	67
CAPÍTULO 2:	METODOLOGÍA.....	69
2.1.	Contexto.....	70
2.2.	Participantes.....	74
2.3.	Diseño y métodos de investigación.....	78
2.3.1.	Diseño de la investigación.....	78
2.3.2.	Métodos de investigación.....	78
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	79
3.4.1.	Técnicas de investigación.....	79
3.4.2.	Instrumentos de investigación.....	80
2.5.	Recursos.....	80
3.5.1.	Talento humano.....	80
3.5.2.	Materiales.....	80
3.5.3.	Económicos.....	80
2.6.	Procedimientos.....	81
CAPÍTULO 3:	DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	83
3.1.	Necesidades formativas.....	84
3.2.	Análisis de la formación.....	94
3.2.1.	La persona en el contexto formativo.....	95
3.2.2.	La organización y la formación.....	97
3.2.3.	La tarea educativa.....	104
3.3.	Los cursos de formación.....	109
CAPÍTULO 4:	CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.....	114
4.1.	Tema del curso.....	115
4.2.	Modalidad de estudios.....	115
4.3.	Objetivos.....	115
4.4.	Dirigido a.....	116
4.4.1.	Nivel formativo de los destinatarios.....	116
4.4.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	116
4.5.	Descripción del curso.....	116
4.5.1.	Contenidos del curso.....	117
4.5.2.	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	122
4.5.3.	Metodología.....	124
4.5.4.	Evaluación.....	126
4.6.	Duración del curso.....	126
4.7.	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	127
4.8.	Costo del curso.....	129
4.9.	Certificación del curso.....	129
4.10.	Bibliografía.....	130
CONCLUSIONES.....		135
RECOMENDACIONES.....		137
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....		139
ANEXOS.....		150

Índice de tablas y figuras

Tablas		Pág.
Tabla 1	Tipo de institución.....	71
Tabla 2	Tipo de bachillerato que ofrece.....	72
Tabla 3	Información general de los investigados	74
Tabla 4	Cargo que desempeñan.....	76
Tabla 5	El nivel más alto de formación académica que posee.....	77
Tabla 6	El título de pregrado tiene relación con el ámbito educativo.....	84
Tabla 7	Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.....	86
Tabla 8	Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos	87
Tabla 9	En qué temáticas le gustaría capacitarse.....	88
Tabla 10	Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.....	90
Tabla 11	Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.....	91
Tabla 12	Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación.....	93
Tabla 13	La persona en el contexto formativo.....	95
Tabla 14	La institución que labora ha propiciado cursos en los últimos años.....	98
Tabla 15	Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación docente.....	99
Tabla 16	La organización y la formación.....	101
Tabla 17	Las materias que imparten tienen relación con su formación profesional.....	104
Tabla 18	La tarea educativa.....	106
Tabla 19	En cuanto al último curso realizado.....	109
Tabla 20	En cuanto al último curso recibido.....	111
Tabla 21	Cursos impartidos en los últimos años.....	112

Figuras

Figura 1	Tipología de las necesidades.....	9
Figura 2	Competencias del profesor de bachillerato.....	20
Figura 3	Derechos y obligaciones del docente.....	30
Figura 4	Tendencias de Cambio en Programas de Desarrollo Profesional Docente.....	43
Figura 5	Estrategias didácticas para enseñar.....	60
Figura 6	Los tipos de cambio de conducta por medio de la capacitación.....	83

Resumen

La investigación "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se realizó en el Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo, provincia de Napo, período lectivo 2012-2013, con participación de 18 docentes, quienes ofrecieron su contingente para efecto investigativo.

El objetivo fundamental es analizar las necesidades de formación del docente de bachillerato del país, reflejadas en el accionar y desempeño profesional diario.

Su sustentación se enmarca en el desarrollo de cuatro capítulos, evidencian de manera verídica, información teórica, analítica y sintética sobre la necesidad de formación del docente de bachillerato y la realidad de su práctica pedagógica dentro de su tarea educativa.

Se estructura un curso de capacitación docente como propuesta de motivación, mejoramiento profesional en el ámbito didáctico, pedagógico para revalorizar y mejorar la acción docente.

A pesar de la búsqueda imperiosa del accionar de calidad del docente ecuatoriano, no podrá ser efectiva si los maestros no sienten la necesidad de cambiar paradigmas y metodologías tradicionalistas y adentrarse a los nuevos cambios pedagógicos que promueve la educación de calidad; y esto se logra solo con capacitación permanente y decidida.

PALABRAS CLAVES: necesidad, formación, capacitación, mejoramiento, calidad.

Abstract

The " Training needs of high school teachers, research was conducted at the Technical College missionary Juan Tanca Marengo Treasury , province of Napo , 2012-2013 school year , with participation of 18 teachers who volunteered their quota for research purpose.

The main objective is to analyze the training needs of high school teachers in the country , as reflected in daily actions and professional performance.

Your support is part of the development of four chapters, truthfully evidence of theoretical and synthetic information , analytics on the need for teacher training school and the reality of teaching practice in their educational task.

Teacher training course proposal is structured as motivation, professional development in the teaching field , teaching to enhance and improve the teaching action .

Despite the urgent search for driving quality Ecuadorian teacher , you can not be effective if teachers do not feel the need to change paradigms and traditionalists methodologies and venture to new pedagogical changes that promotes quality education , and this is achieved only permanent and purposeful training.

KEYWORDS: need, education, training, breeding, quality .

INTRODUCCIÓN

***"No se puede predecir lo que puedes conseguir cuando te inspiras en tus metas. No se puede predecir lo que puedes lograr cuando crees en ellas. No se puede predecir lo que pasará cuando actúas para alcanzarlas."
(Jim Rohn).***

La formación de los maestros ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de dicha formación ya en el ejercicio docente, pasando por los elementos que deben conformar el currículo, su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

Para nadie es desconocido que los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, entre otros aspectos, son algunas de las preocupaciones centrales del análisis educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

Estudios investigativos realizados respecto de la formación del docente dan cuenta de la necesidad de fortalecer la formación pedagógica y didáctica, especialmente referida a la materia que se imparte; situación que se torna más evidente en el nivel de bachillerato en donde los profesores deben combinar el dominio de su materia junto con el conocimiento pedagógico general y el contenido de su materia que implica el conocer cómo enseñar mejor, para qué enseñar mejor, cuándo enseñar mejor, con qué enseñar mejor; conocer cómo aprenden y qué dificultades tienen los estudiantes, conocer estrategias que favorezcan el aprendizaje, conocer el currículo, conocer los recursos didácticos a utilizar, entre otros aspectos.

Frente a esta realidad, hay que reconocer que en el Ecuador la mayor parte de los docentes principalmente del nivel de bachillerato han obtenido el título de licenciados en un área del conocimiento, pero aún es necesario aprender a motivar, inspirar y formar a los estudiantes enmarcados dentro del constructivismo y el humanismo moderno.

La formación continua de los docentes de bachillerato es una herramienta esencial para la actualización profesional y para lograr un ajuste real del sistema educativo a las nuevas necesidades emergentes que la sociedad va demandando.

Por las razones mencionadas la Universidad Particular de Loja ha considerado realizar una investigación en este ámbito cuyo objetivo general es: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012-2013. Dentro de los objetivos específicos se planteados y logrados en su totalidad son:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para la sustentación del logro de los objetivos antes mencionados, se realizó la aplicación de un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Fisco misional “Juan Tanca Marengo”, de la provincia de Napo, cantón Tena, parroquia Tálag, durante el año lectivo 2012-2013.

Investigación de mucha importancia ya que encamina al logro de un progreso institucional, toda vez que, en función de los resultados obtenidos se pueden formular estrategias de formación que atiendan los requerimientos de los investigados, beneficiando así, no solo a los docentes que son el centro de la generación de la demanda, sino a todas aquellas instancias que son parte responsable de la oferta formativa del docente ecuatoriano en ejercicio.

Cabe resaltar que el estudio no hubiera sido posible sin el involucramiento de las autoridades y docentes de la institución educativa seleccionada, de los cuales se obtuvo una total apertura, colaboración y predisposición por cuanto asumieron el estudio con claros fines educativos.

La información de dicho estudio está expuesta en cuatro capítulos, los mismos que empieza con la investigación bibliográfica realizada a la luz de los aportes teóricos de investigaciones anteriores que constan en el capítulo 1 (Marco Teórico); así como la

aplicación de la metodología investigación-acción y las técnicas e instrumentos de investigación utilizados, detallados en el capítulo 2 (Metodología); que permitieron contar con una información completa que aclaró dudas, actualizó conceptos, admitió confrontar, discutir resultados y otorgó algunas bases para determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato los mismos que están reflejados en el capítulo 3 (Diagnóstico, análisis y discusión de resultados).

Y en base al análisis de los resultados de esta investigación se diagnosticó algunas necesidades formativas de los docentes en el manejo y aplicación de los nuevos procesos enseñanza que se sustentan en los avances tecnológicos y científicos de las modernas concepciones del aprendizaje constructivista y socio humanista, por tal razón he planteado un curso de formación con el tema: *“Motivación docente y aplicación de técnicas activas en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula en el marco del desempeño profesional”* orientado para los docentes del Colegio Técnico Fisco misional “Juan Tanca Marengo” de la parroquia Tálag, del cantón Tena, de la Provincia de Napo, que lo pueden apreciar en el capítulo 4 (Curso de formación.)

Este curso de capacitación tratará temas muy importantes que los docentes de hoy deben conocer y utilizar adecuadamente dentro del proceso educativo y la práctica pedagógica como una necesidad imperiosa de cambio para dar respuestas a las nuevas exigencias profesionales que la nueva Ley De Educación Ecuatoriana impone para ir acorde al avance, al conocimiento y a la realidad de este mundo globalizado y de esta nueva sociedad.

Es necesario considerar que hoy en día la formación y el mejoramiento profesional es la fortaleza para que toda persona vaya creciendo y solo con una constante capacitación como una necesidad de vida se logrará alcanzar las políticas inmersas en el Plan Nacional del Buen vivir y la calidad educativa del Ecuador.

Se espera que los datos que constan en esta investigación sirvan como base, para que las autoridades, docentes del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo y todas aquellas instituciones encargadas de la formación docentes, presten su atención prioritaria a los resultados que aquí se exponen, ya que se evidencian las necesidades de formación que tienen todos los docentes ecuatorianos , espero y aspiro sin lugar a duda que el curso de formación diseñado permita lograr algunas mejoras educativas para seguir fomentando un liderazgo pedagógico de calidad en base a un buen desempeño profesional.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

El ser humano como un ente eminentemente social no puede ser autosuficiente y nunca necesitar nada, ni de nadie. La persona todo el tiempo requiere de alguien y de algo para poder vivir, sobresalir y perfeccionarse, es decir siempre debe haber una motivación, una meta, un objetivo, para lograr la verdadera satisfacción y el desempeño efectivo dentro de la sociedad.

Según (Goldstein, 1993), afirma que para lograr una formación efectiva dentro de una organización debe partir de un proceso secuencial lógico que permitan responder a las necesidades reales de toda institución, ya que es un condicionante importante para partir con una planificación formativa efectiva y significativa.

Lo prioritario en toda institución es el estudio de las necesidades de formación para el desarrollo y perfeccionamiento del talento humano de los profesionales que laboran en la misma y en base a ello planificar procesos formativos y de desarrollo profesional que respondan a las nuevas exigencias de esta nueva sociedad globalizadora, por tal razón presentamos algunas definiciones:

1.1.1. Concepto.

El término necesidad indica la existencia de un desajuste entre una situación actual y la futura o simplemente potencialmente deseable. Así lo deduce (Kaufman, 1982) o (Witkin et al. 1996), señalando que es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. En este mismo aspecto (Alvira, 1991), califica a la necesidad como una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

El término necesidad se deriva de la palabra latina "necessitas" según la Revista del Departamento de Filosofía, (Universidad de Puerto Rico, 2003), que la necesidad se refiere a algo que no se puede ignorar, desechar, evitar o dejar a un lado, pero que en sí es imprescindible para el crecimiento equilibrado y el desarrollo personal y social de un individuo dentro de un contexto diario. De ahí se puede deducir que necesidad formativa es un desempeño deseado o capacidades presentes en la vida de todo ser humano, que al momento de ser saciada permiten realizar de manera efectiva, eficiente y eficaz las tareas diarias de la vida.

Así la necesidad de formación considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas de un puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes (Mager y Pipe, 1970 y Dipboye, 1994).

Cabe recalcar entonces que estas capacidades de conocimiento, habilidades y aptitudes hay que ir las enriqueciendo día a día para ir dejando atrás la ineficiencia e ir adhiriendo a la vida la necesidad de crecer para lograr el verdadero cambio social.

Destacando que las necesidades de formación de todo individuo son aquellas que pueden ser satisfechas por diferentes medios, acciones y actividades que favorecerán y mejorarán su desempeño dentro de su diario vivir, (Escamilla, 2006), afirma que la necesidad formativa se conforma con rasgos definitorios de los conceptos de necesidad y de formación por lo que no existe una definición única de necesidad formativa ya que estará determinada por la visión del que la define, el contexto específico donde se realiza y la participación o no de los sujetos involucrados en la formación.

Por necesidades de formación se entiende entonces a aquellos aspectos que se establecen por medio de un análisis detallado y metódico del desempeño laboral y social, ya sea este individual o grupal de los que laboran dentro de una organización, aunque no exista una definición exacta de necesidad, pero esta saldrá a flote en un momento determinado y arrojará la descripción de una situación real, la que deberá compararse con la situación ideal establecida, cuyo fin ayuda permanentemente a mejorar el nivel de vida, potencializando las capacidades de las personas para lograr compensar sus necesidades fisiológicas, profesionales y organizacionales.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

En toda organización el administrador o gerente debe promover siempre actividades evaluativas que permitan identificar los tipos de necesidades que requieren el recurso humano

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto,

de consideración y estima y de autorrealización (Maslow, 1954). Este mismo autor enfatiza que estas necesidades se satisfacen en el orden que se han expuesto, aludiendo que ha medida en que las necesidades fisiológicas sean satisfechas por las personas la necesidad de seguridad se activa, así sucesivamente se van despertando las otras necesidades, entrelazándose unas con otras, hasta llegar a la de crecimiento que es la autorrealización. (Munch, L. y otros, 2010)

La categorización de las necesidades humanas resulta esencial para un mejoramiento continuo, un mejor desempeño y el rendimiento de cada una de las organizaciones; partiendo siempre de un análisis minucioso de las prácticas diarias para diagnosticar problemas específicos que necesitan cambio en el desempeño diario.

En líneas generales, desde este planteamiento, muchos autores definen la tipología de las necesidades de la siguiente manera:

Tipología de las necesidades



Autores	Tipología de las Necesidades	Aspectos Resaltantes
Bradshaw (1972) Gairín (1995)	Necesidades Normativas	Se basan en el establecimiento, por parte de un experto o grupo de expertos, de los niveles teóricamente deseables de satisfacción de cada necesidad, se refieren a las carencias de un sujeto o un grupo respecto a un criterio y se identifican con las necesidades del sistema.
	Necesidades sentidas, percibidas o experimentadas:	Basadas en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre determinadas carencias, resultan ser una apreciación subjetiva, condicionada por factores psicológicos y sociales particulares. Es la respuesta de los sujetos o grupos a preguntas como: ¿Qué deseas?, ¿Qué te falta?, ¿Qué necesitas?
	Necesidades expresadas o demandas	Es la que se detecta en función de un servicio o programa, se identifica con lo manifestado.
	Necesidad Comparativa	Es el resultado de la comparación entre diferentes situaciones o grupos.

D'Hainaut (1979)	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidades de las personas versus necesidades de los sistemas. – Necesidades particulares versus necesidades colectivas. – Necesidades conscientes versus necesidades inconscientes. – Necesidades actuales versus necesidades prospectivas. <p>Necesidades según el sector donde se manifieste:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Privado y familiar. – Social. – Político. – Cultural. – Profesional. – Ocio. 	
Tejedor (1990)	Necesidades Sociales	Nivel de déficit percibido por las instituciones.
	Necesidades Individuales	Nivel de déficit percibido por los individuos y microgrupos sociales.
Ferrández (1992)	Necesidades Reales	El individuo o la sociedad sienten o puede sentir o describir la necesidad con univocidad.
	Necesidades Sentidas	El individuo o la sociedad sienten pero no puede describir porque le faltan determinados parámetros.
	Necesidades Potenciales	Aquellos que la sociedad ni siente ni puede describir pero que, aun así, existen. Porque son reales o sentidas en otros grupos culturales de sociedades —no disparesll.
Stuffelbeam (1996)	Basada en la Discrepancia	La necesidad es la diferencia existente entre los resultados deseados y los observados.
	Perspectiva Democrática	La necesidad es el cambio deseado por la mayoría del grupo de referencia.
	Perspectiva Analítica	Necesidad es la dirección en la que pueda producirse una mejora en base a la información disponible.
	Perspectiva Diagnóstica	Necesidad es aquello cuya ausencia o deficiencia es perjudicial.
Hewton (1988)	<p>Necesidades formativas con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales, al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, al profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, y a las del centro docente como organización espacios, tiempos, agrupamientos todas ellas encaminada al</p>	

	logro de los estándares de calidad.
Moroney (1977)	Aduce que hay necesidades normativas, necesidades percibidas (percepción de sus propias carencias), expresadas, relativas
Herzberg, Mausner y Snyderman (1967)	Registran dos necesidades, llamadas de mantenimiento o de higiene (condiciones de trabajo, salario, supervisión, relaciones interpersonales, administración) y de motivación (realización, reconocimiento, trabajo en sí, progreso) que enriquecen al ser humano y ayudan al cumplimiento de sus metas.
McLlelland (1951)	Distinción de necesidades en el ámbito personal y laboral como la de poder, de afiliación y logro, las mismas que podrán ser satisfechas a través del puesto.
Maslow, 1954	Enuncia cinco teorías jerárquicas de necesidades, las mismas que son: - - fisiológicas (necesidades de naturaleza física, alimento, reproducción) - de seguridad (protección física y emocional) - de vinculación y afecto (relaciones afectivas con otros, comunicación) - de consideración y estima (confianza en sí mismo, logro, competencia, reconocimiento) - de autorrealización (realizarse a través del desarrollo de su propia potencialidad.

Figura No. 1. Tipología de las necesidades.

Fuente: Belkís Josefina González Núñez y según varios autores.

Elaboración: Alba Dalila Tobar Valle.

La revisión bibliográfica permitió reconocer que las necesidades formativas constituyen una de las actividades centrales en el campo educativo debido a los constantes cambios, especialmente por los nuevos modelos pedagógicos y las nuevas tecnologías.

Tomando el contenido anterior, los tipos de necesidades formativas viabilizan la consecución de objetivos, metas y estrategias competitivas de la persona, por esta razón se la considera como una modernización con la finalidad de ofrecer servicios para satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, cumpliendo con el propósito de una educación de calidad basada en el desarrollo integral de todos sus actores educativos.

Y por último analizando los diferentes tipos de las necesidades de formación se concluye que son un factor básico en la evolución del sistema educativo. La detección de las necesidades formativas en el contexto de las instituciones educativas se centra en los factores que influyen en dichas necesidades, como pueden ser el estilo de dirección, las

actitudes de directivos y empleados, y la dirección en la que avanza la institución, entre otros; solo con una detección oportuna se podrá corregir falencias para efectivizar su accionar dentro de la sociedad moderna y tomando las palabras de (Munch, L y otros,2010) que afirman que para que el personal sea productivo y comprometido con lo que hace , necesita satisfacer sus necesidades.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Cuando de evaluaciones se trata, es fácil confundir finalidad y función, con los riesgos consiguientes. La finalidad básica de la evaluación de necesidades es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción. Las funciones asociadas a ese conocimiento pueden, sin embargo, resultar muy variadas.

Según (Tejada, 2002), un proceso sistemático de recogida de información, no improvisado, necesitado de organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos. En cualquier caso, desde planteamientos multivariados en cuanto a los instrumentos, técnicas y métodos, así como agentes.

Que implica un juicio de valor que significa a su vez que no basta recoger sistemáticamente la información, sino que ésta ha de valorarse, explicando su bondad. Téngase en cuenta que la adjudicación de un valor no significa tomar decisiones, por tanto los evaluadores pueden realizar esta tarea y otras personas, ajenas a ellos, pueden tomar las decisiones. Queremos decir, que la función principal del evaluador está en la valoración, pero no necesariamente en la toma de decisiones que puede corresponder a los responsables del programa o de los objetivos a evaluar, políticos, u otros.

Orientada hacia la toma de decisiones. El proceso evaluativo ha de tener una utilidad, en este sentido apuntamos entre otros a la toma de decisiones orientada a la mejora de la práctica. Esto significa además, que la evaluación ha de ser un medio pero no un fin en sí misma.

(Kaufman, 2004), argumenta que la evaluación es:

- Un estudio sistemático antes de intervenir.
- Un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema.

- Un análisis de discrepancia.
- Utiliza datos representativos de la realidad y de las personas implicadas.
- Identifica las discrepancias en términos de resultados.
- Proporciona datos valiosos para la solución de problemas y toma de decisiones.
- Sus resultados son provisionales, en revisión continua.

Por lo expuesto, la evaluación de las necesidades formativas es una de las actividades más importantes y significativas, siempre están en constante proceso de mejoramiento; esta afirmación tiene especial relevancia, ya que toca poner mucha atención en la pertinencia de las necesidades para hacer proposiciones concretas de un proceso de formación continua, a fin de promover una práctica evaluativa con sentido, racionalidad y funcionalidad, tomando en cuenta todos los elementos que participan en la misma y con ello lograr los estándares de desempeño profesionales deseados, en todos sus componentes, permitiendo así mejorar el talento humano y poder interactuar en el contexto educativo actual. En base al reconocimiento de las necesidades se puede evidenciar y reconocer la situación actual de sus profesionales y proyectarla hacia el futuro para prevenir y contrarrestar problemáticas educativas que inciden en los procesos pedagógicos actuales del país.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Hoy en día buscamos la efectividad en los procesos pedagógicos para lograr la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y debido a esos cambios que el docente debe efectuar se presentan diversas carencias que deben ser ajustadas a los requerimientos de este nuevo contexto social.

Según (De Miguel,1989), manifiesta las necesidades de formación del docente como: una buena enseñanza, de allí la importancia de establecer las cualidades que debe poseer un docente y cómo mejorar la función educativa, lo que hace necesario que estos profesionales continúen con su capacitación, posterior a la formación inicial recibida y a la experiencia propia de la práctica profesional.

Para (Le Boterf, 2001), las necesidades formativas del docente son: aquella persona que sabe gestionar una situación profesional compleja. De este modo, relaciona el profesionalismo con la competencia. Para ello, propuso diferentes componentes que caracterizan a un profesional, tales como: proceder de manera pertinente, más allá de lo

prescrito, en un contexto o situación determinada; combinar recursos personales y del entorno, movilizándolos de la mejor manera posible, en un determinado contexto; transferir sus recursos personales a las situaciones que el contexto requiere; aprender de la experiencia y aprender a aprender; y comprometerse con su tarea y en la relación profesional con los demás.

(Villar, L.M., 1992), considera que las necesidades de formación del docente se pueden describir cuatro variables:

a) Formación del profesorado basado en competencias, donde el centro del programa está compuesto de una serie de competencias o acciones que definen la filosofía del planificador o político educativo. Su arraigo en algunas instituciones se debe en parte a la facilidad con que se estructuraron dichos programas; aun así no hay unanimidad en lo que se refiere al número o tipo de competencias que se deben seleccionar para preparar buenos profesionales, se centra en la individualización en la formación del profesorado y también en la enseñanza a los alumnos.

b) Modelo personalista enmarcado en el paradigma humanista y que se apoya en la epistemología fenomenológica y en las psicologías del desarrollo y perceptual, donde se concibe el sí mismo como el origen de toda conducta. Así lo que el individuo crea de sí mismo va a tener influencia en todos los aspectos de la vida, por ello este modelo de formación se preocupa por la madurez de la persona que se forma.

c) Modelo tradicional, ve la formación del profesor como un proceso de adquisición de un oficio y para ello el alumno observa e intercambia con el docente quien le sirve de modelo.

d) Modelo indagador que pretende formar un profesor reflexivo, lo concibe como un innovador, investigador activo, observador participante o tutor de sí mismo.

Las necesidades del docente son carencias que deben ser identificadas a tiempo mediante procesos evaluativos modernos que permitan priorizarlas, para planificar cursos de mejoramiento docente, con ello mejorar las actividades pedagógicas que se ejecutan o desarrollan dentro de la institución, buscando que la enseñanza sea más atractiva, participativa, colaborativa, auténtica y menos aburrida para estudiantes; siempre y cuando los procesos para la enseñanza sean centrados en el desarrollo de desempeño de los estándares educativos que buscan aprendizajes auténticos e integrales.

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

Según (Pérez, 1999) el análisis de necesidades formativas es un estudio minucioso sistemático, ordenado de una dificultad o de un problema, para lo cual se debe incorporar información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que se va a realizar después.

Existen muchos modelos para poder realizar un análisis de necesidades en los diferentes ámbitos de la formación, que nos sirven como referencia para detectar necesidades formativas, y seguir procesos que pauten y dirijan la toma de decisiones para el perfeccionamiento del talento humano entre ellas tenemos. :

Modelo de Rosett (1996).- Este modelo se centra en el conjunto de elementos del tipo de información que buscamos los mismos que puede ser óptimos, reales, basados en el sentimiento, la causa y la solución. Se basa en cuatro elementos fundamentales:

- Situación desencadenante
- Tipo de información que buscamos
- Fuente de información
- Herramientas para la obtención de datos.

R.A. Kaufman (1998).- Se basa en la planificación de organizaciones, centrandolo como punto principal la evaluación de necesidades, el mismo que se basa en los siguientes elementos:

- Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptor, Sociedad.
- Discrepancia entre lo "lo que es" y "lo que debería ser"
- Priorización de Necesidades.

A partir de estos elementos este modelo se basa en etapas que permiten evaluar dichas necesidades entre las más importantes tenemos:

- Tomar la decisión de planificar.
- Reconocer el síntoma del problema.
- Establecer el campo de la planificación identificando medios y procedimientos de evaluación de estas necesidades para seleccionar las mejores y tenerla participación de todos los interesados en la planificación.
- Afirmar que el proceso de evaluación de necesidades sea un asunto constante.

D'Hainaut.- Habla de las habilidades socio afectivas que son conductas generales que se pueden manifestar en diferentes situaciones explícitas o no en una situación, relacionadas directamente con las convicciones de cada persona, ya sean estas, buena, malas, injustas, justas, verdaderas o falsas. Según lo indica (D'Hainaut, 1985) estas habilidades socio-efectivas requieren de formación de una concepción socio afectiva, la misma que admite dar un definición al comportamiento propio de los demás. Permitted determinar el grado en que el currículo permite a los capacitados adquirir conocimientos sociales, para poder comprender hechos o fenómenos contextuales en los que se enmarca su práctica laboral.

F. M. COX (1987).- Une el análisis de necesidades a la problemática cotidiana de la comunidad, mediante la elaboración de guías para dar solución a dichos problemas comunitarios, para lo cual propone la contratación de profesionales para la resolución de los mismos, dando relevancia al contexto social para la búsqueda de información y la delimitación de dichos problemas, siendo así estrategias viabilizables para alcanzar el éxito.

Deductivo (Kauffman y English, 1979).- Parte de metas y afirmaciones de resultados o listas ya existentes para luego seguir un programa de inducción educativa. Se derivan de este método los siguientes pasos:

- Determinación y selección de las metas educativas existentes en la institución.
- Obtención de criterios de medida.
- Especificación de requisitos para el cambio.
- Exploración de datos de revisión y determinación de discrepancias
- Asignación de objetivos detallados
- Preparación de preguntas educativas
- Organización de programas educativos.
- Evaluación de resultados.
- Revisión.

También le importante destacar o resaltar el modelo de análisis de necesidades de intervención socioeducativa de (Pérez, 1991), que se destaca tres fases:

- a) Fase de reconocimiento,
- b) fase de diagnóstico,
- c) Fase de toma de decisiones; *esta fase se desarrolla en once etapas muy importantes como: identificar situaciones desencadenantes, seleccionar herramientas o instrumentos*

para la obtener datos, buscar fuentes de información, identificar situación actual para establecer la situación deseable, estudiar el potencial en términos de recursos y posibilidades, análisis del potencial, identificar las causas de las discrepancias entre la situación actual y la deseable, en términos de condiciones existentes y solicitadas, reconocer los sentimientos que producen en los implicados esas diferencia, definir el problema en términos claros, precisos y medibles, priorizar los problemas identificados, proponer soluciones *oportunas y asertivas eficientes y eficaces*.

Se concluye entonces que esta diversidad los modelos de análisis de necesidades, se constituyen en un abanico de propuestas que permiten reconocer, diagnosticar, tomar decisiones asertivas que permitan implementar y evaluar cursos de formación docente, además en base al análisis de las necesidades formativas permiten seleccionar aquellas que se ajusten a las características de la tarea que se pretende emprender, porque el modelo seleccionado de algún modo pauta los procedimientos, técnicas e instrumentación que se requiere para lograr los objetivos planteados dentro de la capacitación para la formación y crecimiento profesional.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Hoy los grandes cambios inciden en una necesidad de transformación y esto nos conlleva a identificar problemáticas de retrasos, de tradicionalismo, de carencias del individuo (necesidad educativa).

Según (Pérez ,1991) un análisis de necesidades reúne las siguientes características como el diagnóstico el que es estudio sistemático que se debe hacer antes de actuar para luego identificar y comprender el problema y así hacer un análisis minucioso de discrepancias entre “dónde nos encontramos” (presente) y “dónde deberíamos estar” (futuro).

Con este análisis se abre campo a las necesidades de formación y de realización competitiva de las personas para que no se queden al margen de la sociedad. Esto solo se logra con la capacitación constante y participativa que permitan llegar a donde queremos estar y con esto alcanzar el desarrollo profesional y promoción del talento humano en cada una de las instituciones.

1.2.1. Análisis organizacional.

La organización correcta y adecuada en una organización permite a las instituciones llegar a la eficiencia, por tal razón al hacer análisis organizacional permite abordar y tratar diversos problemas relacionado con el contexto y en el quehacer del trabajo de cada uno de los individuos que lo conforman, es por eso que se deben reconocer la diversidad de modelos de organización que responden al tipo al tipo de sociedad de acuerdo al momento en el que se vive.

Primeramente entendamos lo que es una organización, según (Munch, L y otros, 2011, pág. 100), “es el establecimiento de procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades con el fin de simplificar el trabajo, coordinar y optimizar funciones y recursos.” Además señala que para establecer una organización racional debe apoyarse en los siguientes principios: de la misión, especialización, jerarquía, paridad de autoridad, responsabilidad, unidad de mando, difusión, amplitud o tramo de control, de la coordinación y de la continuidad, que en base a ellos se lograr pautar el desarrollo y crecimiento de la institución de una manera organizada, consensuada y compartida entre todos sus miembros.

(Munch, L y otros, 2011), deduce que hay cinco modelos de organización que se pueden implantar en una organización para establecer su estructura organizacional, todo depende de los factores, tamaño, recursos y el tipo de servicio que presta la institución.

(Gourley, 2007), afirma 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.

(González, 2007), conceptualiza al análisis organizacional como la estrategia de abordaje para la investigación y la acción en organizaciones concretas lo que compromete un proceso de cambio pactado contractualmente entre los miembros de un sistema organizacional y un analista independiente, que actúa como "agente de cambio externo", para encarar la resolución de problemas que obstaculizan el desarrollo organizacional.

Al concluir, se puede apreciar que la hacer un análisis organizacional es muy necesario ya que mediante modelos organizacionales se diseña , se estructura procesos, funciones,

responsabilidades, métodos técnicas de cada uno de los actores educativo, lo que permite simplificar el trabajo, coordinar y optimizar funciones, además se evalúa o se conoce el nivel de capacitación profesional de cada uno de las personas que prestan sus servicios en la institución, permitiendo valorar su rendimiento, compartir el desempeño eficaz del trabajo diario, para tomar decisiones basadas en las múltiples demandas detectadas en el transcurso de la investigación, contrarrestando debilidades y problemas que inciden en el funcionamiento, desarrollo y crecimiento, funcionamiento organizativo de la institución, así como también el fortalecimiento de sus principios y tareas básicas que lo rigen.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Hoy en la actualidad la educación de calidad y calidez viene tomando fuerza y muchos han sido los problemas que inciden en este campo, especialmente en la formación y desempeño docente, que no se abre de sus esquemas paradigmáticos y a los retos de lograr una educación de equidad, flexible y auténtica.

Primeramente analicemos el concepto de educación (Munch, L.2010) que “es el proceso por el cual se forma, desarrolla y capacita todos y cada uno de los aspectos de la personalidad del individuo, preparándolo para interpretar la realidad, para hacerlo productivo a nivel personal y profesional, individual o en conjunto.

Según el (Diccionario Manual de la Lengua, 2007), la etimología de la palabra proyección viene del latín *proiectio*, de *proficere*; de *pro=delante* y *facere=hacer.*, deduciendo que proyección es el lanzamiento o impulso de una cosa hacia adelante con fuerza para que llegue a gran distancia.

Resumiendo y entrelazando los dos conceptos la educación hoy en día se proyecta hacia el logro de la calidad educativa que es el resultado de los insumos disponibles, los procesos educativos y los resultados obtenidos en diversos contextos, que hacen reflejar la necesidad de un cambio de actitudes en la práctica educativa.

Según (Saravia, 2004) interpreta la educación como realidad y su proyección en el siguiente esquema de Competencias del Profesor Universitario (MECPU).

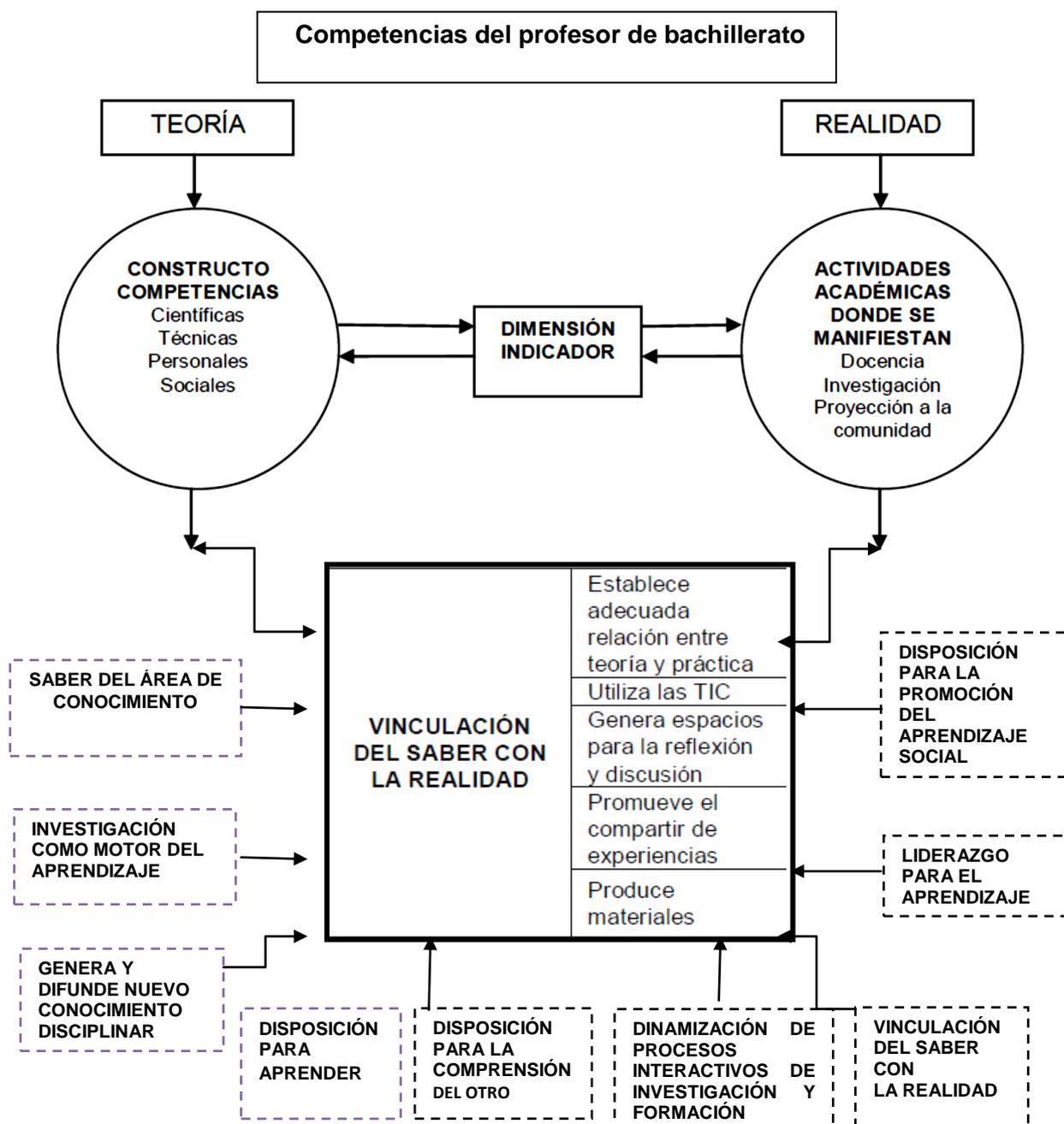


Figura No.2. Competencias del profesor de bachillerato.

Fuente: Belkis Josefina González Núñez.

Elaboración: Alba Dalila Tobar.

En relación con la realidad y la proyección, se destaca la relevancia de contar con fortalezas por áreas, para llevar a la práctica los lineamientos de atención en las dificultades de aprendizaje, al ofrecer un abanico de situaciones que conjugan el desarrollo personal y profesional. Se considera entonces, la necesidad de la formación integral, con prioridad en temas relacionados a las fortalezas personales y relaciones interpersonales.

(Chapman y Aspin, 2001), plantean la necesidad de realizar profundas transformaciones en los sistemas educativos actuales para hacer frente a los desafíos de la sociedad del conocimiento., entre ellas tenemos:

- La necesidad de ofrecer oportunidades educativas que respondan a los principios de: eficacia económica, justicia social, inclusión social, participación democrática y desarrollo personal.
- La necesidad de reevaluar el currículum tradicional y las formas de enseñar para que dar respuesta a los desafíos educativos producidos por los cambios sociales, económicos y del conocimiento.
- La reevaluación y redefinición de los lugares donde se da el aprendizaje mediante la creación de ambientes de aprendizaje flexibles positivos, estimulantes y motivadores, que den apertura a currículos abiertos, flexibles, contextuales interdisciplinarios que enlacen las diferentes ramas del conocimiento, promoviendo a la escuela como una comunidad de aprendizaje en el que se aprenda largo de la vida.

La proyección de la educación asevera que existe la necesidad de representarla como un modelo de gestión integral de calidad para los centros educativos, (Herrera, 2002) afirma que esta proyección surge desde tres constataciones:

- El reconocimiento de la escuela como una organización compleja;
- La percepción de que el rol de la escuela ha cambiado sin que se perciban señales profundas de su transformación; y
- La necesidad de concebir una gestión capaz de articular en forma sistémica las innovaciones que impulsan los procesos de reforma educacional.

En tal sentido, la proyección educativa debe dejar a un lado paradigmas tradicionalista, para abarcar campos interdisciplinarios, multidisciplinarios y multifacético que permitan la consolidación de las dimensiones profesionales y el desarrollo de currículos paralelos al contexto real, para hacer frente a los nuevos retos educativos que nos impone la nueva sociedad y dar a ella jóvenes competentes, comunicativos, colaborativos humanistas, creativos, prácticos y constructivistas.

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

Las metas vienen a ser logros que se quiere alcanzar en base a parámetros que requieren de un seguimiento constante y de un trabajo comprometido y colaborativo.

Según (González Núñez, B.J.2012) las metas organizacionales son:

Corto plazo: son las metas organizacionales que se van a realizar en un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales ya que son los objetivos que cada docente quisiera alcanzar con su actividad dentro de la institución educativa. Así, para que las metas a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y práctica.

Mediano plazo: son objetivos tácticos y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados las metas tácticas ya que son los objetivos formales de cada institución y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

Largo Plazo: están basados en las especificaciones de las metas propuestas, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Las metas organizacionales de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos.

Considerando lo anterior, las metas proporcionan un sentido de dirección. Sin una meta, los individuos al igual que las organizaciones tienden a la confusión, reaccionan ante los cambios del entorno sin un sentido claro de lo que en realidad quieren alcanzar. El planteo de metas organizacionales a corto mediano y largo plazo permite desarrollar estrategias operacionales tácticas que coadyuvan al fortalecimiento educativo y al desarrollo de actividades que permitan la consolidación de las metas institucionales eficaces y eficientes.

Las metas ayudan a planificar, ejecutar y evaluar el progreso de las instituciones. Una meta claramente establecida, medible y con una fecha específica fácilmente se convierte en un estándar de desempeño que permite a los individuos, al igual que a los administradores, evaluar sus progresos. Por tanto, las metas son una parte esencial de control, aseguran que las acciones que se emprendan correspondan a los trazos y planes creados para lograr alcanzarlas eficaz y eficientemente.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos educativos son indispensables dentro de las instrucciones educativas para el logro de sus objetivos, que dentro de un contexto educativo determinado, son utilizados con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas. Los

recursos educativos que se pueden utilizar en una situación de enseñanza y aprendizaje pueden ser o no ser medios didácticos (Villavicencio, J. 2011)

(Munch, L y otros, 2010, pág.23), deduce que “los recursos son elementos necesarios para llevar a cabo la administración y lograr objetivos”, entre ellos se destaca los tecnológicos, el capital humano, los recursos materiales, los recursos financieros y los recursos propio del medio.

Una enseñanza de calidad necesita de una correcta dotación de medios y recursos didácticos, que ayuden a viabilizar la práctica del proceso educativo y la puesta en marcha de los planes curriculares en los que sea posible arbitrar nuevos estilos y planteamientos de enseñanza (M.E.C,1987). Teniendo en cuenta que cualquier material puede utilizarse, en determinadas circunstancias, como recurso para facilitar procesos de enseñanza y aprendizaje, pero considerando que no todos los materiales que se utilizan en educación han sido creados con una intencionalidad didáctica.

En la actualidad las TIC´s son medios modernistas dentro de la educación, por esta razón las instituciones deben impulsar el uso de la tecnología en el procesos pedagógicos como una herramienta de aprendizaje activo colaborativo, acorde a las necesidades requeridas en cada uno de los establecimientos educativos; con esto puede decirse que la calidad de la enseñanza y funcionamiento de la institución está ligada a la función directiva, ya que ellos son los encargados de actualizar y mejorar los recursos, variarlos y actualizarlos de acuerdo a la misión institucional que persigue, para que contribuyan al funcionamiento y uso adecuado.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

La dirección en un establecimiento es muy importante porque en base a ello se realiza todas las acciones administrativas a través de la guía, la orientación, la comunicación y liderazgo de una persona que es el director o rector del establecimiento educativo y con el esfuerzo de todos los integrantes lograr los objetivos de la organización. Por tal razón el docente no puede ser solamente una persona llena de conocimiento de saberes, sino que tiene que ser un líder activo, colaborativo, con cualidades y competencias; que sepa tomar decisiones asertivas, que tenga valores de vida y en base a su ejemplo guíe, eduque y dirija a toda la comunidad educativa.

De acuerdo con (Gardner, J.W.1991), el liderazgo viene a ser un proceso de atracción, persuasión o convencimiento por medio del cual un individuo o equipo de liderazgo estimula a un grupo de personas a alcanzar los objetivos planteados por él y sus dirigidos. Debido a ello (Munch, L. y otros,2010) manifiesta que la dirección y el liderazgo es muy importante porque en base a ello se determina el clima organizacional, la productividad y la calidad educativa, además viabiliza una comunicación necesaria para que toda la institución funciones y por último afirma que toda organización depende un liderazgo correcto , adecuado y oportuna.

(Fuentes, 1998) considera que el liderazgo educativo depende de la actitud de líder que garantice su función orientadora hacia la participación propia y de los demás actores involucrados en el hecho educativo, asumiendo niveles de compromiso en la acción conjunta. Es capaz de inspirar y de dirigir a los individuos y a los grupos. Articula y estimula el entusiasmo por las perspectivas y objetivos compartidos. Cuando resulta necesario saben tomar decisiones independientemente de su posición. Enseña con el ejemplo. Además debe tener:

Disposición para influir en los demás priorizando el trabajo en equipo interdisciplinario. Posee habilidades de persuasión, haciendo buen uso del diálogo, intercambio de experiencias y reflexión conjunta en el quehacer profesional. Tiene capacidad para influir en otros, es convincente, utiliza estrategias y argumentaciones muy precisas que le permiten alcanzar el consenso y el apoyo de los demás.

Disposición hacia el trabajo cooperativo y colaborativo: en base al consenso y la negociación de los diferentes puntos de vista y opiniones, equilibra la concentración en la tarea con la atención en las relaciones: colabora y comparte planes, información y recursos, viabilizando la toma de decisiones con efectividad.

Promueve el cambio: reconoce la necesidad de cambiar y de matizar los inconvenientes para el logro de las metas, desafían lo establecido. Para ello, consigue involucrar de manera activa a todas las personas implicadas, promueve estas actividades en el contexto laboral. Posee habilidades para la persuasión, utiliza estrategias para alcanzar el consenso y el apoyo de los demás.

(Pradas Montilla, S., 2011), pone a consideración algunos estilos de liderazgo:

- Liderazgo calichin'g. Toda su capacidad se centra en el crecimiento profesional de sus liderados, con lo cual consigue envolver en sus proyectos de futuro de forma competente.
- Liderazgo afiliativo. El líder se preocupan en crear un buen clima social en la institución de forma que sus dirigidos se involucre afectuosamente en los proyectos, que sus copartícipes se sientan a gusto en el trabajo debido a las relaciones fluidas y, en, los conflicto base a ello, todo los problemas y compromisos se apoderan con esfuerzo benéfico.
- Liderazgo autorizado.- Obtiene influencia y consigue que sus allegados le sigan porque les proporciona visión a largo plazo que les da seguridad y confianza.
- El liderazgo transformacional está centrado en: los alumnos y en los profesores.
- Liderazgo social que sea capaz de implicarse emocional y humanizarse por la sociedad.
- Liderazgo democrático que permita aceptar sugerencias, opiniones, ideas y tomar decisiones compartidas para llegar a un acuerdo general que conlleven a la consecución de objetivos.
- Liderazgo colaborativo .- Permite involucrar a todos sus miembros en la dirección, inspirando al compromiso y a la acción; para así fomentar la confianza, el trabajo en equipo y potenciar su grupo en el empoderamiento de funciones compartidas que lleven a la definición de objetivos y al éxito de su institución educativa.

De ahí que según (Munch, L y otros, 2010, pág. 148), deduce que “un líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento”.

En sí, el liderazgo educacional está centrado en los procesos de enseñanza aprendizaje y en el aspecto administrativo, ejercido tanto por los directivos, ya que ellos deben orientar, asesorar, motivar, formar y evaluar al profesorado de su institución; y también por los docentes que buscan las estrategias, recursos para conseguir la calidad académica de sus educandos y calidad de los servicios que presta a la sociedad en función a los cambios requeridos y a los estilos que adopte cada líder educativo; es decir el liderazgo de una persona se centra en los conocimiento cualidades y competencias que le permitan influir y dirigir a los demás y junto a ello el progreso de sus alumnos y de la institución a la que preside.

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

La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y su Reglamento, (2011) establecen un nuevo programa de Bachillerato General Unificado es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica.

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes equitativamente:

- Para la vida y la participación en una sociedad democrática
- Para el mundo laboral o del emprendimiento,
- Para continuar con sus estudios universitarios

Todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado **“tronco común”** (Reglamento a La Ley orgánica de Educación Intercultural, art.30, 2011), que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés (Reglamento a La Ley orgánica de Educación Intercultural, art.32, 2011).

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido. (Reglamento a La Ley orgánica de Educación Intercultural, art. 33, 2011).

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba de un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación: (Revista Electrónica, MEC, 2011)

- Todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.
- Ofrecer una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.

- Busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiper especialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.
- Tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- Los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.

Según el (Acuerdo Ministerial 242, Art.2, 2011), el nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo y está concatenado o articulado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior. Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- Pensar rigurosamente. El nuevo bachiller sea capaz de pensar, razonar, lógica, crítica y creativamente y que planifique, resuelva problemas y sepa tomar decisiones oportunas y precisas.
- Comunicarse efectivamente. Comprendiendo y utilizando el lenguaje para comunicarse y seguir aprendiendo (idioma propio o extranjero). Para una expresión correcta oral o escrita y adecuada. Valorar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- Razonar numéricamente. Aprender y utilizar la matemática, analítica, práctica para formular y resolver problemas cotidianos, fortaleciendo el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática. Utilizar las TICs para búsqueda y el conocimiento de la realidad circundante, para resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y mostrar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural. Conociendo su contexto social para explicar los fenómenos físicos, químicos y biológicos basándose en métodos científicos, que le ayuden a participar de manera proactiva y sepa resolver problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural. Investigando su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando activamente en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural.
- Actuar como ciudadano responsable. Rigiéndose por principios éticos-morales, que le ayuden ser un buen ciudadano o ciudadana: esto implica cumplir con sus deberes,

respetando y haciendo respetar sus derechos, guiados por los principios de respeto hacia las personas y el medio ambiente, reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo, la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

- Manejar sus emociones en la interrelación social. Promoviendo buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- Cuidar de su salud y bienestar personal. Entender y preservar su salud física, mental y emocional, (bien psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general)
- Emprender. Ser proactivo y capaz de idear y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad.
- Seguir aprendiendo por el resto de su vida. Acogiendo la información disponible de manera crítica y reflexiva que le permita investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse e ir aprendiendo autónomamente, disfrutando siempre de la lectura crítica y creativa.

En sí el bachiller de hoy debe aprender a conocer el mundo que le rodea; debe aprender a aprender, a hacer, a ser a servir a los demás, poniendo en práctica los conocimientos mediante desempeños auténticos dentro de su contexto diario; debe aprender a vivir juntos valorando y respetando la realidad pluriétnica, pluricultural y megadiversa del pueblo ecuatoriano y por último debe aprender a emprender nuevos proyectos de vida para desarrollarse como persona, para enfrentar retos y cambios que contribuyan a la solución de problemáticas sociales reales y contextualizadas.

Los cambios pedagógicos del nuevo bachillerato (Revista Electrónica, MEC, 2010), señala que para alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario realizar un cambio de concepción pedagógica. Hoy formación actual se dirige a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes del estudiante donde se busca un aprendizaje, duradero, útil, significativo y funcional; es decir un aprendizaje formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se detalla a continuación:

- ❖ Constitución Política de la República del Ecuador, 2008
- ❖ Ley Orgánica de Educación Intercultural, marzo (LOEI, 2011)
- ❖ Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011
- ❖ Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011

Para lograr lo expuesto anteriormente es necesario siempre tomar los principios constructivistas que afirman que hay que tomar cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores que trae el estudiante, ya que un aprendizaje significativo y duradero se da cuando se conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. Además es necesario contextualizar el aprendizaje con la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo. (Ordoñez, Claudia, 2004)

Además debemos cambiar las formas específicas de aprendizaje haciéndolo de una manera interdisciplinaria, cuyos temas tengan relación, coherencia entre sí; es decir relación entre la propia asignatura o área científica y relación con los demás contenidos o signaturas.

Se requiere también la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un facilitador que orienta, guía al estudiante en su aprendizaje definiendo objetivos de enseñanza horizontal, contextual, práctica, que permitan ofrecer a sus educandos experiencias de aprendizajes que ayuden alcanzar los objetivos educativos con efectividad y el alumno pase a ser protagonista, arquitecto de sus propios saberes mediante la construcción, investigación, el hacer, el actuar, y la experimentación que viabilicen la solución de problemas sociales del contexto social que lo rodea.

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

En el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen, confirman a la educación como un derecho fundamental de las personas y como un deber inexcusable del estado, la misma que está centrada en el ser humano y avalará su proceso holístico, basada en los principios de universalidad, libertad, calidad, calidez y evaluación como un asunto permanente e interactivo del Sistema Educativo Institucional. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Para constancia de lo dicho anteriormente en la misma (Constitución, 2008) artículo 344 y 349), dicta la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa que enunciará la política nacional de educación, su regulación y control; así como la estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico, remuneración justa, méritos académico y el establecimiento el sistema nacional de evaluación al desempeño docente.

Esta transparencia, exigibilidad de la evaluación al desempeño docente y la rendición de cuentas normado y regulado por la Constitución de la república, la Ley Orgánica de Educación por sus Reglamentos y Acuerdo ministeriales, viene a convertirse en un proceso ordenado de producción y acceso de información indispensable de logros, debilidades, de los maestros y de la sostenibilidad del proceso educativo, que permitirá tomar decisiones en orden a mejorar la gestión del Sistema Educativo y con ello lograr el principio fundamental de la gestión de calidad que tanto queremos alcanzar.

Art. 1.- Ámbito.- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación. Razón por la cual sintetizo los derechos y obligaciones más importantes que a los docentes ecuatorianos les ampara y les rige: (Ley orgánica de Educación Intercultural, 2.011)

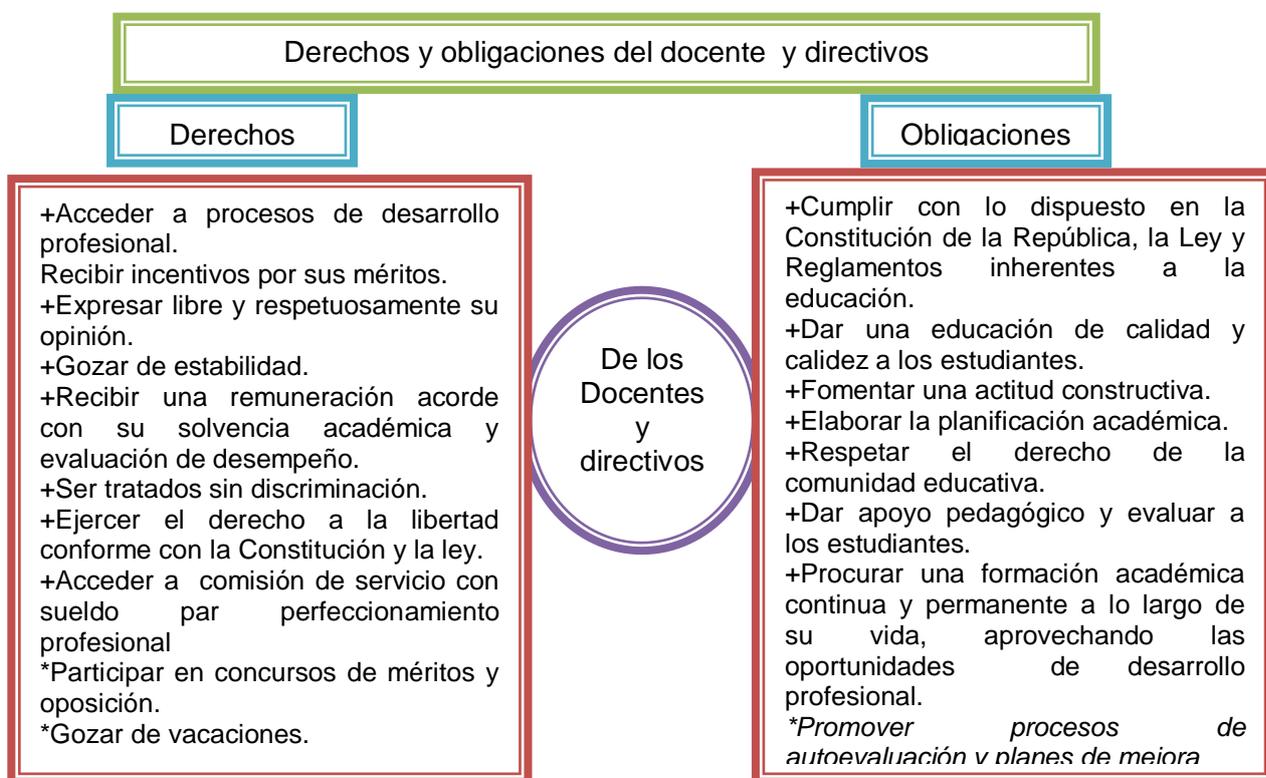


Figura No.3. Derechos y obligaciones docentes y directivo (Art. 10,11 y 44)

Fuente: Ley orgánica de Educación Intercultural 2.011

Elaboración: Alba Dalila Tobar V.

Según el (Marco Legal Educativo, 2012), expone que:

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos (Arcos, C. 2008).

La generación de propuestas ciudadanas que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE, ha sido hasta ahora muy limitada. Se trata de potenciar las capacidades existentes, propiciando la generación de propuestas, mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

Objetivo general

Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Objetivos estratégicos

Marco curricular: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.

Marco de talento humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida

Marco financiero y de gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad

Marco de rendición de cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.

Marco legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Marco curricular:

Nuevo currículo de la educación infantil aplicándose.

Nuevo currículo de la educación general básica aplicándose.

Nuevo currículo del bachillerato aplicándose.

Nuevo currículo de la formación inicial docente aplicándose.

Marco de talento humano

Nuevo sistema de formación docente funcionando.

Nuevo sistema de carrera docente aplicándose.

Nuevo sistema de desarrollo profesional aplicándose.

Nuevo sistema de supervisión educativa aplicándose.

Nuevo sistema de capacitación del personal administrativo aplicándose.

Según Arcos, C. (2008). El estado ecuatoriano necesita de grandes y significativas políticas educativas para ser alcanzadas a mediano y largo plazo. Estas son:

Política 1. Universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad

Política 2. Universalización de la educación general básica de primero a décimo años

Política 3. Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

Política 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa

Política 5. Mejoramiento de la infraestructura física

Política 6. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.

Política 7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

Política 8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB. hasta alcanzar al menos el 6%

Política 9. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.

La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa, ofreciendo a los ciudadanos igualdad

efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.

Para esto se crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, como una instancia independiente del Ministerio de Educación, “con autonomía administrativa, financiera y técnica” (Art. 67 de la LOEI, 2011). El Instituto debe construir instrumentos para la evaluación que estén referidos a los estándares e indicadores de calidad educativa fijados por el Ministerio y aplicarlos.

Finalmente, el Reglamento a la Ley —en los artículos que van del 14 al 22— estipula las competencias relacionadas a la evaluación específicas del Ministerio y del Instituto, y establece los mecanismos que permitirán que ambas instituciones se interrelacionen de manera productiva. El Ministerio, como rector del sistema educativo, tiene la potestad de definir las políticas públicas de evaluación educativa y rendición social de cuentas, y además de establecer estándares e indicadores de calidad educativa.

Política 7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

Por esta razón el (Nuevo Marco Legal Educativo, 2012) establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades extraclase.

Todo esto requiere, que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en ese sentido el artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente. Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

Reforma al horario laboral.

De acuerdo a Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011), en el artículo 40, establece una jornada laboral obligatoria de ocho horas diarias para todos los docentes del sistema educativo fiscal, considerando a los maestros como servidores públicos del país.

El mismo que especifica que, dentro de las 40 horas semanales, los docentes deben cumplir 30 horas pedagógicas, y el tiempo restante lo compensará con actividades complementarias, tales como: planificar actividades educativas, realizar reuniones con los demás docentes de su área, revisar tareas estudiantiles y evaluarlas, atender a las familias de los estudiantes, realizar actividades de recuperación o tutorías para estudiantes que lo necesiten, y asistir a cursos de capacitación para su desarrollo y perfeccionamiento docente.

Mediante los (Acuerdos ministeriales 135 y 313, de abril y septiembre del 2012), el Ministerio de Educación regula que la duración mínima de la hora pedagógica será de 40 minutos y máximo 45 cada una, también implanta disposiciones sobre el cumplimiento de la jornada laboral de los docentes.

Posteriormente, el Reglamento General a la Ley en su artículo 311 dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer educativo.

Todas estas reformas educativas abordadas y analizadas anteriormente pautan el accionar del docente encaminándolo hacia un cambio constante en su formación profesional, al rompimiento de viejos paradigmas que nos atan en una educación tradicionalista y obsoleta para lograr encaminarnos dentro de este nuevo marco legal educativo para alcanzar la educación constructiva, holística, sustentable, participativa, incluyente, intercultural reflejadas en el buen vivir de la personas y lograr así una educación de calidad y de calidez.

1.2.2. Análisis de la persona.

En toda institución debe hacerse un análisis minucioso de la persona como trabajador, mediante criterios o indicadores de desempeño para determinar quiénes necesitan capacitación, qué competencias necesitan formación y qué clase formación requieren (McGehee y Thayer, 1961); en base a ellos diseñar programas de formación para actualizar

y mejorar las competencias que ellos necesitan ser desarrolladas para sus efectivo y eficiente desempeño.

(Goldstein, 1993) hace énfasis que mediante el análisis de la persona se evalúa lo bien que el empleado se desempeña en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el centro de atención de la formación.

Silberman (1990) señala que es muy importante la evaluación de los participantes para empezar un programa de formación debido a que permite fijar contenidos de la formación, de manera real, veraz y oportuna.

Al realizar el análisis de la persona permite obtener de manera real información de los participantes dentro del lugar específico trabajo y conocer el estado de desempeño individual en el que se encuentran los profesionales de la organización para con ello conducir programas de formación focalizados de acuerdo a las necesidades requeridas de los participantes.

1.2.2.1. Formación profesional.

La formación profesional es un proceso mediante el cual el ser humano va desarrollando y actualizando capacidades y competencias acordes a las exigencias del trabajo y a las necesidades actuales del mundo laboral en el que se desenvuelve como ente activo y productivo de la sociedad. Además ayuda a mejorar habilidades, a hacer uso de sus capacidades y elevar al máximo su potencialidad logrando así la satisfacción personal.

(García, 1999), manifiesta que la calidad de vida de un país depende de la calidad del sistema educativo que lo rige, en el cual juega un papel importante el profesor como figura prioritaria ya que de él depende la formación auténtica de sus estudiantes y éxito en la educación, razón por la cual hoy se necesita profesores con mucha motivación y que encarnen en su persona la necesidad constante de una capacitación para el logro de la verdadera calidad educativa

Según (Ferry, G. 2010), el concepto de formación profesional puede entenderse en una función social de trasmisión de saberes, que se ejerce en función del sistema socioeconómico o de la cultura dominante; como un proceso de desarrollo y estructuración de la persona, donde interviene la maduración interna y las posibilidades de aprendizaje del sujeto, o también la formación como institución, al hacer referencia a la estructura

organizativa que planifica y desarrolla las actividades de formación. Cada una de estas vertientes imprime al concepto una visión de complejidad, al recibir influencias desde diferentes ámbitos.

(Imbernón, 2007 pág.1), dice que “la formación profesional es dar forma a alguna cosa e implica, en contraposición a adiestrar, introducir un componente artístico, cultural e intencional a la acción.” El propósito de toda formación es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinado, guardando las condiciones de calidad que se requieren y convertirse en entes competitivos y eficientes dentro de sus funciones diarias para bien de toda una sociedad.

Por tanto, la formación es un proceso continuo, que nunca termina, durante toda una vida, en base a las necesidades personales y a los requerimientos que la sociedad exija, habilitándoles eficientemente al desempeño de sus funciones y con ello fortalecer su crecimiento profesional, robustecer su accionar diario y revalorizar su formación docente para lograr la efectividad educativa en los proceso pedagógicos y con ello la educación integral del ser humano.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Al tratar este aspecto de formación inicial me permite adentrarme y hacer una breve reflexión sobre las primeras experiencias en la vida profesional docente, donde implica comprender y reconocer la importancia de la formación inicial en sistemas presenciales de educación para el robustecimiento profesional; preparación que muchas de las veces no va articulada con el contexto social en cual va ejercer su vida profesional, como primera y la real experiencia laboral.

Desde hace algún tiempo el tema de la formación de los docentes tiende a ocupar un lugar destacado en la agenda del campo de la política educativa, no sólo en América Latina, sino en otras latitudes, Europa y los Estados Unidos. (UNESCO, 2009)

Según (Ferrández, A., 1992), expresa la importancia de entender la formación de base como la esencia necesaria para cualquier propuesta formativa de éxito, creadora de estructuras flexibles apropiadas que puedan ser modificadas rápidamente, de acuerdo a los datos que surgen del entorno interno y externo de la persona. La formación inicial debe aspirar a permanecer y trascender en un mundo cambiante, y dotar a las personas de autonomía

personal, capacidad de comunicación, conocimiento de los procesos de resolución de problemas, manejo de información, para desempeñar sus funciones de una manera efectiva y trascendental.

(Terhart, E.1987), deduce que la formación inicial es una “empresa de bajo impacto”, generando resultados débiles en cuanto el logro de los objetivos ya que no reflejan impacto en las primeras prácticas laborales, debido a que su preparación no ha sido significativa y los conocimientos, las habilidades prácticas que impregnó en él, se olvidan en el trabajo, en donde el contexto social interno y externo, influencias del medio, se antepone a cualquier tipo de formación, aunque haya sido la más innovadora (Hargreaves, A. 1996).

La formación inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan a las personas, para el desempeño idóneo de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, permitiendo reinserción laboral mediante la adquisición y actualización permanente de las competencias calificadas profesionales.

La formación inicial de los docentes es un elemento crítico al momento de analizar la relación existente entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros. Pretende habituar a los alumnos, es decir los futuros profesores, a la práctica profesional de los docentes y hacer de ellos prácticos y reflexivos. En concreto, eso significa en principio, que los programas de formación de los profesores deben organizarse en función de un nuevo centro de gravedad: la formación cultural (o general) y la formación científica (o disciplinaria), a través de las disciplinas contribuyentes (psicología del aprendizaje, sociología de la educación, didáctica, etc.) deben estar vinculadas a la formación práctica, que se convierte entonces, en el marco de referencia obligatoria de la formación profesional. (Tardif, 1998)

Esta formación inicial suele estar muy alejada de los problemas reales que un educador debe resolver en su trabajo, particularmente de los problemas que plantea el desempeño con alumnos socialmente desfavorecidos: clases multigrado, clases multiculturales, desempeño en zonas marginales, aprendizaje de la lectoescritura y el cálculo, resolución de conflictos.

La formación inicial debe estar encaminada a la aprehensión de experiencias exitosas de una formación adquirida de calidad, en donde los profesionales buscan dar respuesta a los

requerimientos de la sociedad, comprometidos en su trabajo, flexibles y capaces de solucionar problemas y demandas de la realidad inmediata para afrontar los retos de los desafiantes cambios sociales, económicos, tecnológicos de esta nueva era del conocimiento.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La formación profesional del docente está básicamente ligada a la política pública del país, va acorde a los requerimientos y las reformas educativas actuales que predominan en el nuevo marco legal educativo y los indicadores de calidad que lo dirigen. El docente es el pilar fundamental para que la educación evolucione y alcance su máxima efectividad y esto se alcanza solo la correcta preparación o formación profesional docente ya que el aprendizaje profesional, la formación humanística de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, viene a ser una preocupación y un motivo prioritario de atención del estado ecuatoriano y esto lo recalca (Delors, 1996), donde expresa que no basta conocer y saber hacer, es necesario ser profesional.

En el artículo 2 de la (Ley de Educación Superior, 2011), afirma que: “corresponde a las instituciones de Educación Superior producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país, propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y de éstas con la cultura universal, la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana, la formación profesional, técnica y científica y la contribución para lograr una sociedad más justa, equitativa y solidaria en colaboración con los organismos del Estado y la sociedad”

La formación profesional docente ha ido evolucionando y cambiando a lo largo del tiempo (Tedesco y Tenti Fanfani, 2002) consideran esta evolución y esos cambios se debe a lo imperiosa transformaciones que las sociedades latinoamericanas le han asignado a los sistemas escolares.

Villar (1994), aduce que el objetivo de la formación del profesor, vista desde figura indagadora-reflexiva, es convertirlo en un profesional autónomo, crítico e investigador de su práctica, desarrollará el pensamiento reflexivo, de acuerdo al escenario donde se lleva a cabo la práctica.

La formación docente es un elemento del desarrollo profesional y reconoce un enfoque que dirige a esta formación un valor de carácter contextual, organizativo y orientado al cambio. Se adapta a la concepción del profesor como profesional, y al incluir el concepto de desarrollo, se le incorpora un vínculo de evolución y continuidad, superior a la relación entre formación inicial y perfeccionamiento del profesorado que habitual se utilizaba. (Murillo, 2009).

(Sargent, 2003, pág.47) afirma, “los profesores que se sienten conectados con el colegio, quienes sienten que su trabajo es importante y reconocido, es más probable que permanezcan vitales, dinámicos y que se conviertan en miembros contribuyentes de la comunidad educativa”. Esto hace reflexionar que si un educador es apoyado, valorado y respetado por la comunidad educativa, afianzará sus fortalezas profesionales y cultivará con ahínco, esfuerzo y sacrificio sus productos en los procesos de interaprendizaje.

La formación profesional del docente, debe estar centrado en acciones estrechamente ligadas a la escuela, y orientadas a integrar las dimensiones teóricas y prácticas, ya que las nuevas y crecientes demandas sociales que surgen inciden en las necesidades de formación del docente, esto también lo sustenta la (Constitución Política del Ecuador,2008), en su el artículo 350, determina que “el sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional, la investigación científica y tecnológica, la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas, la construcción de soluciones para los problemas del país”.

En base a ello para revalorizar la profesión docente, se han planteado rupturas que se desprenden de la Constitución de la República, de la Ley Orgánica de Educación (LOEI, 2011) y su Reglamento. Estas rupturas son de vital importancia porque permiten la reconfiguración de un sistema educativo y con ello el mejoramiento de la formación docente, donde resalta un cambio en las concepciones y prácticas pedagógicas que enriquezcan al docente como persona, como formador y constructor de sociedades, donde el estado es responsable de velar por el mejoramiento de cada uno de los docentes de manera oportuna y eficiente y de hacer cumplir las políticas educativas de profesionalización docente para alcanzar la calidad educativa en el Ecuador.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento

en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

(Liston y Zeichner, 1993) interpretan que formación técnica continúa a través de la carrera docente, equiparada con las causas de instrucción desde un currículo específico. Resulta importante reconocer que el proceso de instrucción del maestro es fundamental para la formación, proceso que se ha visto insuficiente porque no asegura la profesionalización del maestro.

En el Ecuador ha habido una gran transformación en el campo productivo y laboral lo que genera nuevas y numerosas exigencias a la educación en general y en particular a aquellas propuestas de educación que se ocupan de preparar a los jóvenes y adultos para el desempeño de las ocupaciones relacionadas directamente con el ámbito productivo, como es el caso de la formación técnica.

Si bien en el campo de la formación de docentes técnicos se han producido avances importantes, en los últimos años dicha formación se enfrenta a desafíos que exige una mejora cualitativa por el hecho de que la sociedad requiere de técnicos que se desempeñen eficientemente en los escenarios productivos y de trabajo actuales.

1.2.2.2. Formación continua.

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

La formación docente continua, es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio-profesional del profesor. (Diario El Comercio. Abril/ 2009. Pág. 4)

En la revista de educación de la (Universidad Salesiana,2012) da a conocer que en base a los resultados del AMIE del año 2010, del total de docentes de educación regular, aproximadamente el 7,3% a escala nacional tiene título de Bachillerato en Ciencias de la Educación, el 65,9% presenta título de nivel superior docente (3er nivel), el 6,2% título de posgrado (4to nivel), y el 20,6% de los profesionales de la educación no ha actualizado su nivel de formación docente, por tal razón se crea la oferta de promoción permanente para la mejora de la formación docente y la capacitación continua amparados en el art. 311 de la (LOEI,2011) ,mediante apertura del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Síprofe).

Mediante este sistema se quiere perfeccionar la formación inicial docente, mejorar la oferta de formación continua, y proporcionar ayuda a los docentes y directivos, para su desarrollo profesional y social mediante cursos de capacitación de 10 y 60 horas,

Concomitante con ellos, las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia, han colocado como uno de sus focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones. A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, etc. (Messina, 1999)

En relación a lo planteado la (Constitución de la República,2008) en su Art. 349 afirma que el estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Cabe recalcar que la formación permanente debe abarcar campos de capacitación en el campo científico, técnico y didáctico, convirtiendo entonces a la formación continua como un derecho de todos los docentes y no como una obligación impuesta por los directivos de la institución.

Hoy el modelo pedagógico constructivista y humanista proyectan revolucionan a pasos agigantados la formación continua y mejoramiento profesional del docente haciéndolo cada vez más compleja y rigurosa, ya que en la actualidad el papel del maestro debe emprender la búsqueda en la creación de ambientes de aprendizaje activos, participativos para que sus educandos construyan sus propios aprendizajes de una manera horizontal, holística e integral, y esto se logrará solo cuando el maestro asuma las nuevas tendencias

de cambio y haga suyo la necesidad imperiosa de aprender a aprehender, con ello quiero decir que hoy en día la capacitación continua no es lujo sino una necesidad imperiosa de cambio.

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

El docente de hoy deberá promover el desarrollo y la consecución de los estándares de calidad en los educandos, debe estar focalizado en un currículo riguroso contextualizado y encaminado a atender la diversidad social, para esto los docentes deben cambiar sus prácticas pedagógicas, sus creencias profundas y proyectar sus enseñanzas hacia lo que sus estudiantes son capaces de pensar, hacer y actuar dentro de su ambiente social y en un momento determinado.

(Delors, 1996), considera que la formación del profesorado incide en el aprendizaje mediante: la competencia, ya que implica conocer, ser, saber hacer y saber estar o convivir. El aprendizaje se puede entender como una totalidad, que estimula una función de vida más plena, el individuo que aprende puede percibirse como ente activo, con más posibilidades para la convivencia y el trabajo en equipo.

Según (Tejada, 2005), considera que en el momento actual la formación profesional adquiere un fuerte protagonismo en el aprendizaje, ya que, es un referente e instrumento útil, en un contexto en el que el cambio y las necesidades de formación permanente, se constituyen en motivos prioritarios de análisis y evaluación, en la perspectiva de pertinencia para garantizar el desarrollo pleno del país.

El docente como un profesional activo innovador y transformador del currículum, la enseñanza, la escuela y adaptarle a la diversidad (Van den Berg y otros, 2000. Por eso es necesario busca nuevos principios en el desarrollo profesional desde la perspectiva de un elemento activo, pensador, reflexivo, creador de conocimiento y generador de teorías personales acerca de la enseñanza (De Vicente, 2002: 79).

Los nuevos roles que los docentes deben empoderar para asumir las tendencias de cambio y mejoramiento de su accionar dentro de los procesos de enseñanza aprendizaje sea efectiva y eficiente se ven analizados y expuesto en el siguiente cuadro: (National Academy of Science, 1998).

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE DE HOY	
HACER MENOS ÉNFASIS EN	PONER MÁS ÉNFASIS EN
Transmisión frontal del conocimiento y destrezas didácticas.	Indagación sobre la enseñanza y el aprendizaje.
Aprendizaje de las ciencias a través de la lectura y Didáctica frontal	Aprendizaje de las ciencias a través de la investigación y aprendizaje
Separación entre el conocimiento las ciencias y su enseñanza	Integración entre el conocimiento de las ciencias y su enseñanza.
Separación de la teoría y la práctica	Integración de la teoría y la práctica situada en la escuela
Aprendizaje individual	Aprendizaje entre pares colaborativo
Actividades fragmentadas, sin seguimiento	Planificación a largo plazo
Cursos y talleres	Combinación de una variedad de estrategias.
Dependencias de expertos externos	Contribuciones de expertos internos y externos a la institución
Capacitadores como educadores	Capacitadores como facilitadores, consultores y facilitadores.
Profesores como técnicos y consumidores del conocimiento pedagógico	Profesores como productores del conocimiento pedagógico
Profesores como seguidores	Profesores líderes
Profesores como un individuo desempeñándose en su aula.	Profesores como un miembro de una comunidad profesional de aprendizaje.
Profesor como el objeto de cambio.	Profesor como la fuente y facilitador del cambio.

Figura No.4. Tendencias de Cambio en Programas de Desarrollo Profesional Docente.

Fuente: (National Academy of Science, 1998), tomado de:

<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectiva>

Elaboración: Alba Dalila Tobar.

También en el Art. 350 de (Constitución de la República, 2008), afirma que el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo. Y es allá donde todos los docentes debemos mirar porque la preparación docente incidirá el cumplimiento de esta finalidad educativa en cada una de nuestras instituciones educativas del país.

Es indiscutible el papel del docente como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes. El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma planteada desde la Administración Educativa.

Resumiendo entonces, me acojo a las palabras de (Achilli, E. 2000), que dice que se entiende por formación docente, como un proceso en el que se articulan prácticas permanentes de enseñanza y de aprendizaje que permiten estructurar y reestructurar conductas orientadas a la preparación de sujetos docentes/enseñantes, para su efectivo desenvolvimiento profesional.

En sí; el rol protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito educativo. Es fundamental proporcionar a los docentes una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para mejorar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación. Es importante y a la vez necesario fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente, integral, participativa y colaborativa del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador, colaborador, se comprometa con el cambio y la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje haciendo énfasis en los requerimientos de un verdadero docente.

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

En el art. 313 del Reglamento a Ley Orgánica de Educación (LOEI ,2010) habla sobre los tipos de formación permanente que deben tener los profesionales de educación en donde afirma que la oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

“La formación permanente de carácter **complementario** se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial. “

“La formación permanente de carácter **remedial** es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.”

Dentro de estos tipos de formación profesional, (Álvarez, C y Galarza, L. 2011), en sus tesis exponen y analizan que es necesario desarrollar procesos de aprehensión de:

Formación metodológica.- Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Formación tecnológica.- Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación didáctica específica.- Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

Formación sobre la propia profesión.- Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional que se requiere. Actualmente se demanda de una actualización constante y completa del profesorado.

Práctico-artesanal.- Concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en el taller. El conocimiento profesional se transmite de generación en generación y es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización. El aprendizaje para conocimiento profesional presume un proceso de inmersión en la cultura de la escuela con el cual el futuro docente se apropia del que hacer educativo dentro de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes. (Fullan y Hargreaves, 1992)

Academicista.- Lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña. Los conocimientos pedagógicos se consiguen en la experiencia directa con la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza. El docente no necesita el conocimiento experto sino las competencias requeridas y necesarias para llegar con ese conocimiento en el proceso pedagógico.

Técnicista eficiente.- Apunta a tecnificar la enseñanza sobre la base a la racionalidad, con economía de esfuerzos, eficiencia en el proceso y en los productos. El profesor es un excepcional técnico: su labor consiste en bajar la teoría a la práctica para lo cual no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas, las estrategias de enseñanza.

Hermenéutico-reflexivo.- Admite a la enseñanza como una actividad muy compleja en un ambiente inestable, la misma que es determinada por el contexto. El docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas inadvertidas que exigen

resoluciones inmediatas en las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Enlaza lo emocional con la indagación teórica. Se construye personal y colectivamente.

Para lograr este desarrollo profesional es necesario también en poner atención en el docente, en sus individualidades y en sus saberes como afirma (Tardif, M. 2004), además señala que el saber del docente no es un conjunto de conocimientos cognitivos que han definido de un solo proceso, sino que son un proceso de construcción a lo largo de toda una trayectoria profesional en la que el maestro aprende gradualmente, estos tipos de saberes son los:

Saberes Pedagógicos o Saber Docente.

Saberes Disciplinarios.

Saberes Curriculares

Saberes Experienciales.

Es muy importante que en las instancias educativas se tomen muy en cuenta los tipos de formación que debe tener un docente, por cuanto la sociedad y todas las circunstancias reclaman un nuevo perfil profesional del docente para poder dar respuesta satisfactoria a las exigencias cuantitativas de formación del ciudadano actual, por ello, la selección y formación del profesorado requiere, en nuestros días, niveles de exigencia superiores a los de otras épocas. No se considera hoy suficiente una formación científica elevada, aunque ésta sea absolutamente imprescindible; tampoco es válida la hipótesis de que quien sabe bien algo, sabe enseñarlo bien. Se hace necesario que los docentes sean auténticos especialistas en educación, conozcan perfectamente y sepan poner en práctica el conjunto de principios y técnicas que aseguran la eficacia de cualquier acción didáctica.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Independientemente de su cualificación y preparación profesional, el maestro debería acercarse a un perfil personal excelencia que se vea reflejado en su ser, en su actuar y en su proyección hacia los demás, cuya misión fundamental es la de guiar, orientar niños/as, adolescentes y jóvenes hacia metas sociales realistas que permitan desempeñarse como parte activa de una nueva sociedad.

(Davini,1995) y (Alliaud,2000), manifiestan que el docente se va formando desde su historia escolar atravesando por la formación inicial y llegando a la socialización profesional del rol dentro del contexto real de su ejercicio y esto es la escuela y el aula.

Según (Rogers, 1986) el facilitador debe tener una actitud diferente al maestro tradicional él debe presentarse de la siguiente manera:

- Auténtico, directo.
- Considerado, apreciativo, tolerante y confiado respeto del estudiante, de toda su persona, sus opiniones sentimientos etc.
- Hábil para liberar la motivación natural intrínseca del educando.
- Empático, percibiendo desde adentro las reacciones del estudiante.
- Comprometido, organizado, deberá proveer recursos de tres tipos: clima general favorable, utilización de experiencias de grupo como recurso para la educación y el aprendizaje y los materiales didácticos.
- Imparcial, íntegro, no facilitará más libertad que aquella con la que se siente auténtico.

Según (Fuentes, 1998), los rasgos y características que se consideran más importantes en el perfil del maestro deseado, serían los siguientes:

- Orientador, guía, facilitador y sobre todo mediador de los aprendizajes.
- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- Es paciente, bondadoso y simpático.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- Señala tareas razonables y siempre las revisa.

- Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
- En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama a su profesión y piensa siempre en superarse con una enseñanza horizontal e integral.

En los últimos años desde el Gobierno Nacional ha impulsado una convocatoria abierta para que diversos profesionales opten por ocupar un puesto en el magisterio nacional, situación que permite evidenciar que se vive en una época de falta de vocaciones, dónde muchas veces prima el encontrar un trabajo, el que sea, por encima de todo, si llegar a él resulta menos complicado que a otros objetivos meramente profesionales. Frente a esto, hay cúmulos de maestros entregados de verdad, cuyas características personales y profesionales lo hacen capaz de ejercer una función educativa de calidad. Valores como la vocación, el tener una importante experiencia pedagógica, o el haberse esforzado en el trabajo diario con calidad y calidez durante la carrera para tener un buen expediente académico, quedan reflejados en su actitud y talento ante los demás. Por tanto las personas que trabajan en la docencia y somos maestros de verdad deberíamos tomar en cuenta las cualidades humanas y profesionales de un buen educador, tales como la estabilidad emocional el espíritu de servicio, apertura al aprendizaje, seguridad en sí mismo, confianza en el educando, exigencia comprensiva autoridad y prestigio, capacidad de rectificación, empatía con los estudiantes objetividad de juicio y optimismo pedagógico (Chavarría, Marcela, 2004) para desarrollarlas como herramientas claves para el éxito de un buen educador.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Los intereses y las fortalezas de los profesores determinan un punto clave del inicio de un currículo para enseñanza y su profesionalización incide de manera directa en las prácticas pedagógicas y la pertinencia del desarrollo de la enseñanza teórico práctica dentro del contexto en el que se desenvuelve la comunidad educativa.

(Darling-Hammond, 2005, pág. 375), afirma que “la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo de seguimiento de un ejercicio útil y responsable de la misma”. Esto afirma que la profesionalización de carácter dinámico y secuencial permite mejorar la enseñanza ya que

el profesional deja a un lado el rol tradicional de enseñanza para abrirse a las nuevas demandas de aprendizaje y actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del proceso aprendizaje (Pérez Gómez, 1998).

(Marín,2004) conceptualiza a la profesionalización como el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

Resumiendo cabe destacar que sin una profesionalización continua el rol de desempeño de un profesional iría debilitándose con el paso del tiempo y por ende la profesionalización de la enseñanza retrocedería cada vez más, es necesario siempre buscar el perfeccionamiento de la enseñanza para lograr la educación de calidez y de calidad buscando la ayuda y colaboración de otros profesionales que le permitan crecer como personas y como profesionales.

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

Los cambios que se vienen dando en la sociedad actual, tienen una decidida repercusión en la organización del trabajo, así como en la formación profesional; puesto que con ellos surgen nuevas demandas en el contexto, que exigen responder a otros retos, integrar saberes y ampliar la visión educacional.

(Tejada y Navío, 2005), afirma que no se puede dejar aun lado, la capacitación pues, es una competencia de la gestión de recursos humanos, de la formación y del desarrollo profesional.

Los programas de capacitación actuales no responden a las exigencias y necesidades que surgen del propio cambio educativo; en la mayoría de los casos tienen un carácter bastante puntual y técnico con inconvenientes para llevar a la práctica, limitándose a eventos cortos, no sistemáticos ni planificados para procesos de largo alcance.

(Jimeno Sacristán,2008) considera que la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar, existe una fuerte interacción entre práctica docente, institución escolar y contexto ya que la estructura global del puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen dentro del mismo". Por esta razón el aula y la escuela, son los espacios idóneos tanto de partida como de llegada para la formación y capacitación de los docentes; ello implicaría captar y atender las necesidades de formación en un clima de "comunicación ascendente" y no predefinir dichas necesidades y estandarizar las respuestas, como sucede actualmente en la mayoría de casos.

Según la tesis de (Caiza, Ruth ,2013), un nuevo sistema de capacitación docente deberá ser continua y enfocada a:

1. Precisar las características del rol del profesor actual, ya sea desde un punto de protagonismo docente, o visto desde el docente como el organizador de las situaciones de aprendizaje y un mediador de un proceso de construcción mutua y enriquecedor para el que aprende y el que enseñan.
2. Desplegar programas de formación virtual continúa de manera flexible que ayuden al profesional educativo aprender el uso de las Tics, para su enriquecimiento profesional, para utilizarlas a en su práctica docente, ayudando a la transformación educativa en la sociedad del conocimiento.
3. Robustecer mediante la capacitación continua competencias de lenguaje y comunicación y del pensamiento lógico matemático.
4. Desplegar estrategias significativas para aprender a aprender mediante la aprehensión de información que le ayude al docente ser competentes dentro de sus funciones diarias. Como la interpretación, análisis, comprensión y la comunicación de información

Al desarrollar proyectos de capacitación y actualización docente en los diferentes aspectos educativos y curriculares de acuerdo a sus modalidades prepara al docente desempeñar mejor su rol profesional, desarrolla su liderazgo educativo lo que posibilita alcanzar, la visión, los fines y los objetivos institucional y en sí la calidad de la educación.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

Hacer el análisis de la tarea educativa de cada uno de los profesionales dentro de las instituciones es muy necesario y oportuno para así determinar las carencias y debilidades que tiene el personal en el desarrollo de sus diferentes funciones. Así lo recalca (Dipboye, 1994), donde expresa que hacer el análisis de la tarea es muy necesario ya que permite formular los objetivos instruccionales necesarios que trazarán o pautarán la ejecución de actividades específicas y operacionales que permitirán realizar el trabajo de manera más eficaz.

Gimeno (1988: 241), afirma que “reconocer y asumir la práctica educativa como algo fluido, fugaz, difícil de aprehender en coordenadas simples, y además, compleja en tanto en ella se expresan múltiples determinantes, ideas, valores y usos pedagógicos”. En base a ello, el profesor concibe su tarea educativa dentro de un contexto integrador, abierto a la diversidad, aparece, por lo que exige una coordinación de acciones tendientes a fomentar la reflexión colaborativa entre los distintos profesionales que intervienen en una institución educativa. Por tal razón (Bird y Little, 1986), hace referencia al aislamiento docente como parte de la profesionalización donde advierte aciertos positivos y negativos de su tarea educativa ya que facilita la individualidad, la toma de decisiones y libera a los profesores de algunas de las dificultades asociadas con el trabajo compartido, pero también les priva de la estimulación del trabajo por los compañeros, del compartir experiencias enriquecedoras y se deja de recibir el apoyo necesario para progresar a lo largo de la carrera.

Todo ello supone una ruptura con los esquemas de formación tradicionales y la implementación de un nuevo modelo de formación del profesor que implica la construcción de nuevos roles para el profesor, como un líder de su propio desarrollo; creador de nuevas estructuras y sentir la necesidad de trabajar en forma colaborativa en nuevas tareas donde surja el aprendizaje profesional como una parte esencial de la vida de la escuela.

Para esto (Goldstein, 1991, 1993) en su obra da a conocer una serie de pasos para poder realizar un adecuado análisis de la tarea, entre ellos tenemos:

- Comprender o conocer el puesto de trabajo en el contexto organizativo de la institución.
- Definir objeto de estudio y determinar el tipo de actividad o problema que debe incluirse en el análisis

- Elegir el método para la detección de necesidades que ayudarán obtener la obtención de información precisa y objetiva.
- Determinar los participantes del proceso de detección de necesidades que serán evaluados, mientras más sean es mejor.
- Describir las tareas en términos conductuales, describiendo las obligaciones, tareas y las condiciones especiales en cuales se desempeña el profesional en el puesto.
- Desarrollar grupos de tareas, que ayuden a organizar la información recabada para un estudio más minucioso y objetivo.

Hoy la formación educativa no es de individualidades sino de un trabajo cooperativo, concretamente entre docentes, padres de familia, autoridades; ya que la finalidad es la misma, desde luego la responsabilidad será compartida, analizada y evaluada. Es así que, para que toda formación profesional tenga éxito, antes de la misma se debe hacerse un buen análisis de la tarea educativa en todos sus niveles, componentes o estratos educativos, organizativos de la institución y de personal, como el desempeño de sus tareas y funciones de la institución, siempre con una planificación oportuna en las cuáles se trace objetivos precisos compartidos que direccionen las metas a alcanzar en dicho proceso investigativo.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

El gestor educativo es la persona que actúa por el bien común de todos sus dirigidos, busca y promueve cambios en donde la comunicación, la cooperación y la participación colectiva sea alimbar que enriquezca su actuar y accionar pedagógico dentro del contexto social en el que se desenvuelve.

(Robbins, 1993), manifiesta que los puestos administrativos necesitan de cierto grado de autoridad formal, por tal razón es posible que el ser humano desempeñe un rol de liderazgo por solo ocupar un cargo dentro de la organización; pero resalta que en educación no todos los líderes buscan ser administradores, ni todos los administradores pueden convertirse en líderes educativos.

(Katzenmeyer y Moller, 2001), proponen tres facetas del liderazgo docente:

- liderazgo de los alumnos y docentes: facilitador, entrenador, mentor, curricularista, lidera grupos de estudio.

- liderazgo en la operación de la unidad educativa: participación en diversas comisiones, desarrollo de investigación acción, y otros;
- liderazgo en la toma de decisiones y colaboraciones con organizaciones externas: participación en el equipo de gestión, gestión de los proyectos de mejoramiento educativo, trabajo con universidades y empresas etc.

Estas facetas del liderazgo plantean tareas concretas para los profesores que asumen este rol (Gehrke, 1991)

- a) mejoramiento continuo de sus prácticas pedagógicas.
- b) organización de grupos de trabajo en la escuela.
- c) participación en las instancias de toma de decisiones.
- d) contribución al desarrollo profesional de los colegas.

La función del gestor educativo como un líder activo, es un punto clave, ya que promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo el mismo planifica, organiza, dirige, coordina y controla, estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas.

El gestor educativo se enfrenta a una conectividad mayor entre educación y los cambios en el patrón de desarrollo económico y social de sus dirigidos, pues la función del gestor educativo ayuda a crear procesos de aprendizaje solidarios y productivos de aquellas situaciones problemáticas en donde todos los miembros de la institución de una manera integrada y totalitaria proyecten la mirada hacia la consecución de la visión y misión institucional para el bien común.

1.2.3.2. La función del docente.

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

Las principales funciones del docente, como manifiesta (Roeders, 2006) en el libro "Aprendiendo juntos" es:

- Creador de un clima de clase idóneo (planificador), ya que al considerar los aspectos sociales, establece condiciones básicas para organizar la clase en atmósfera de confianza y aceptación para sí mismo como docente y también para con sus alumnos.
- Guía, orientador, promotor, organizador de trabajos en equipos y colaborativos que permita la construcción de aprendizajes significativos y contextualizados.
- El ser creador de material didáctico creativo y suficientes para la eficiencia y eficacia de la enseñanza, el mismo que debe ser diseñado de acuerdo al contexto y a las necesidades del grupo.

En el modelo pedagógico constructivista como dice (Quiñones Ñeco, Modesto, 1999), el rol o la función del maestro cambia marcadamente: su papel es de moderador, coordinador, facilitador, mediador y un participante más de la experiencia planteada. Para ser eficiente en su desempeño tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos, los estímulos de sus contextos familiares, comunitarios, educativos, y contextualizar las actividades, etcétera. De igual manera, sin importar la asignatura que imparta, ni el nivel de enseñanza, debe tener siempre presente las siguientes destrezas cognitivas, que son aspectos medulares para la construcción del conocimiento:

1. Enseñar a pensar - desarrollar en los educandos un conjunto de competencias cognitivas que le permitan optimizar sus procesos de razonamiento.
2. Enseñar sobre el pensar - estimular a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (metacognición) para lograr controlarlos (autonomía), mejorando el rendimiento y la eficacia en el proceso personal de aprender a aprender.
3. Enseñarle sobre la base del pensar - esto es incorporar objetivos de aprendizaje relativos a las habilidades cognitivas, dentro del currículo escolar.

Así también, el maestro debe tener muy presente en cualquier lección que imparta, los siguientes elementos:

- a. Especificar con claridad los propósitos de la clase.
- b. Ubicar con certeza a los alumnos en el grupo.
- c. Explicar claramente la tarea a realizar y la estructura del fin.
- d. Monitorear la efectividad del grupo que atiende.
- e. Evaluar continuamente el nivel de logros de todos los alumnos.

Según la (Guía didáctica del curso de Didáctica y Pedagogía, 2011), hace referencias importantes al constructivismo y afirma que la función del maestro es crear una variedad de ambientes de educación horizontal basada en principios constructivistas que estimulen el acercamiento y útil de quien aprende dentro de contextos concretos de utilización. Entre estos principios tenemos:

1. El aprendizaje es un proceso individual de construcción de significados.
2. El aprendizaje ocurre de manera diferente en cada individuo porque se basa en sus aprendizajes previos.
3. El aprendizaje ocurre a partir de la experiencia directa en contextos específicos.
4. El aprendizaje ocurre naturalmente en la interacción social.
5. El aprendizaje es más significativo, más conectado con lo que ya se sabe, de lo que se vive y de lo relevante, cuando ocurre en desempeños auténticos.

Además en el texto “Educación en el mundo globalizado” (Chavarría, M. 2004, pág. 124) pone a consideración las múltiples tareas del docente de hoy, entre ellas tenemos:

- ✓ Ponerse al corriente de la renovación de las disciplinas básicas
- ✓ Iniciarse en disciplinas nuevas de acuerdo a los avances tecnológicos y científicos.
- ✓ Asimilar una pedagogía nueva basada en la interdisciplinariedad.
- ✓ Seguir las informaciones de los medios de comunicación para interactuar con sus educandos mediante una comunicación formal e informal.
- ✓ Preparar a los alumnos para la selección y utilización crítica de la información
- ✓ Iniciarse en los problemas del trabajo y de la vida económica para comprender problemas del mundo globalizado.
- ✓ Colaborar con los padres de familia y la comunidad.
- ✓ Guiar al estudiante para que aprenda a hacer uso de sus propias herramientas cognitivas para que descubran transformen y hagan suyo los distintos objetos del conocimiento. (aprender a aprender, aprender a pensar, aprender a ser, aprender actuar.)

En sí la función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales, sociales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo, para en base a ello lograr alcanzar la calidad educativa, donde resumiendo lo

detallado, la única función del docente es abocarse para concebir y enfrentar escenarios futuros y con ello enseñar para la vida y con la vida.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Los padres de familia y el entorno familiar son parte fundamental en el desarrollo del niño, son los agentes socializadores de primer orden ya que es el primer ambiente donde el niño, niña y adolescente empieza a desarrollar sus primeros aprendizajes fundamentales que les va a servir para toda la vida, de ahí nace la importancia de una verdadera coordinación educativa con los padres de familia, como estrategia metodológica cooperativa y enriquecedora para el estudiante, por lo tanto los padres de familia y docente forman parte esencial en la educación integral de los niños y niñas. (Chavarría, Marcela, 2004)

La familia es la instancia educativa primaria donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades humanas. (Vilandrich, J.P.)

Pero el éxito total radica en la capacidad que tengan los educadores para establecer ese nexo de amistad y colaboración de los padres de familia, y no resulte como hasta hoy, el padre de familia solo es llamado para que conozcan el rendimiento de sus hijos, y reclamar lo que supuestamente no han hecho.

En la actualidad se ha dimensionado la verdadera labor que cumple el padre de familia y se le está dando a conocer cuáles son sus derechos y obligaciones, para que en forma conjunta se planifique y ejecute las acciones concretas y así entre todos lograr que el estudiante se forme íntegramente, apto y útil para la sociedad, pero no solo en sus conocimientos y aptitudes; sino también en la práctica activa de sus valores dentro de su contexto diario que coadyuven a la solución de los problemas de la sociedad actual.

Tradicionalmente el rol de los padres y las madres de familia se limitó a presentarse a las reuniones convocadas por los docentes para recibir las calificaciones de sus hijos, manteniendo el modelo de padres y madres proveedores con una actitud de responsabilizar únicamente a los maestros y a la entidad educativa del estudio de sus hijos. Los padres se quejan de la institución, dicen que no educa; de los hijos que no estudian, no aprenden y son cada vez peores.

Hoy en día las funciones de los padres de familia son diversas entre las cuales tenemos: (Chavarría, Marcela, 2004).

- Comprender a los hijos.
- Elogiar sus buenos actos.
- Auxiliar en sus reales fracasos.
- Exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas.
- No exigir demasiado, ni querer perfecciones.
- Participar de las reuniones del círculo de padres y maestros. entrando en contacto con directores y profesores.
- Tomar conocimiento de la vida escolar, directamente, de los hijos.
- Entrar en contacto con los compañeros de los hijos.
- Acompañarlos en los estudios.
- Mantener el comportamiento ejemplar delante de los hijos.
- Dialogar con los docentes para compartir responsabilidades

Finalmente resumo los pensamientos de la autora anteriormente citada, quien afirma que la auténtica colaboración entre profesores y padres de familia, sucede cuando llegan a ser “coeducadores”, quienes conjuntamente emprenden un trabajo colaborativo y participativo de enseñanza y aprendizaje, ya que la educación no se resuelve únicamente en la escuela sino en toda la sociedad como responsabilidad compartida empezando siempre por la familia, para así cosechar la formación integral del educando. Es decir la familia tiene un papel de intervención constructiva complementaria en la tarea educativa y es menester que la institución siempre promueva proyectos y programas que inserte a los miembros de la familia a ser partícipes activos de la educación de calidad de sus hijos.

1.2.3.4. La función del estudiante.

De acuerdo a los nuevos enfoques y las últimas tendencias que se han manifestado, el rol del alumno o estudiante es protagónico en el proceso educativo, en cualquier nivel.

Así lo afirma (Prendes Espinoza y otros autores,2011), el cual recalca que el estudiante debe cambiar su rol y buscar un rol activo en la construcción de su propio proceso de aprendizaje, ya no es el educando el objeto apagado que recibe información, sino que es ser (sujeto) crítico, indagador, reflexivo, investigador, creativo dentro del accionar pedagógico.

La (UNESCO,1998,pág. 93-94), afirma que “la finalidad de la educación no debe de ser no sólo formar jóvenes con miras a un oficio determinado, sino sobre todo capacitarlos para

que puedan adaptarse a tareas diferentes y perfeccionarse sin cesar a medida que evolucionan las formas de producción y las condiciones de trabajo.”

(Prendes Espinoza y otros autores, 2011), dicen que el estudiante debe cambiar su rol y buscar un rol activo, participativo, protagónico en la construcción de su propio proceso de aprendizaje. Ya no interesa que el alumno se limite solo a asimilar información, sino que se convierta en un ser crítico, indagador, reflexivo, investigador, creativo, humanista, y que solucione problemas reales del contexto en el que se desenvuelve.

Es así que los educandos del día de hoy, como manifiesta (Chavarría, Marcela,2001), necesitan desarrollar habilidades de pensamiento y acción, actitudes acertadas hacia la vida, buscar información que requieren en cada momento, adquirir hábitos de trabajo y convivencia que les ayuden a colaborar en equipos interdisciplinarios y pluriculturales, en sí la función principal es el desarrollo un pensamiento crítico, basado en valores y en virtudes que lo forjan para la vida y para el empoderamiento de los problemas de su contexto social.

Deduciendo lo tratado, el proceso educativo no se limita solo al aula, sino a todo el contexto, pues el aprendizaje es en la vida y para la vida, de tal manera que esto exige aprendizajes autónomos y significativos. El estudiante es el actor central e indispensable del aprendizaje y los educadores deben incentivar, facilitar y guiar para que ellos sean:

- Protagonistas de su Aprendizaje (sujeto activo de su propio proceso educativo.)
- Aprendan a aprender
- Participen activamente en el aprendizaje
- Motivación y fuerte autoestima
- Abiertos a la curiosidad y al interés por la investigación
- Desarrollen técnicas y estrategias propias para el aprendizaje
- Resuelvan problemas de la vida diaria y de su contexto sociocultural

Las nuevas demandas sociales han influido determinantemente en el rol del estudiante, donde el alumno ya no es un objeto de estudio sino un sujeto activo de aprendizaje, es el protagonista de su construcción significativa del conocimiento, es el ser creativo que busca la solucionar problemas en base a la cooperación y la ayuda de los demás ya que son parte de una sociedad, es decir es el responsable de su propio proceso formativo que se adaptan a situaciones de cambios continuos del contexto en el que se desenvuelven.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona recíprocamente. El aprendizaje es un proceso dual donde los dos actores (alumno y docente) aprenden mutuamente. Para ello docentes hemos desarrollado y debemos seguir adquiriendo estrategias eficaces que permitan desarrollar procesos pedagógicos de calidad y de calidez.

El docente actual debe estar preparado para aprender a enseñar, para enseñar a pensar, dentro de una educación holística de y para la vida.(Guía Didáctica y Pedagogía,2011); para esto debe poseer competencias: didácticas, académicas, perceptivas, expresivas, organizativas, investigativas, evaluativas, de planificación, de gestión, que vayan a la par con el avance de la era del conocimiento y de la tecnología, que permitan o den paso a la aplicación de procesos educativos encaminados a promover aprendizajes constructivistas contextualizados a las necesidades de los alumnos.

Enseñar y aprender son dos procesos muy diferentes, ya que enseñar hace referencia a las condiciones y acciones docentes que son externas al sujeto, encaminadas a inducir algún tipo de modificación en el sistema cognoscitivo o afectivo, mientras tanto que aprender hace referencia las modificaciones internas del individuo (Delval, 1997).

(A. Latorre y E. Rocabert, 1997), dentro del proceso de enseñar y aprender se consideran como variables esenciales de la situación educativa, las siguientes:

- Variables interpersonales.-Median las interacciones humanas en el aula (profesor-estudiante y estudiante-estudiante)
- Variables intrapersonales.- Son de tipo interno, se encuentran en los agentes que participan en el proceso pedagógico. (Aprendiz, docente)
- Variables contextuales.- Se derivadas de las características de un contexto específico ya sea este físico, o social, en el que se desenvuelven el maestro y el alumno.

(Beltrán, 1995), presenta una clasificación de las estrategias para el desarrollo de habilidades y capacidades cognitivas para el proceso de enseñanza – aprendizaje:

Estrategias didácticas para enseñar			
Estrategias de apoyo	Estrategia de procesamiento	Estrategias de personalización	Estrategias de personalización
Mejora del autoconcepto. Desarrollo de actitudes. Potenciar la motivación.	+Preguntas y respuestas, auto comprobación. +Selección de lo fundamental resumiendo, subrayando. +Organización y conexión de los conocimientos esquemas lógicos, mapas conceptuales, etc. +Elaboración de ideas, búsqueda de analogías, planteamiento de problemas.	+De pensamiento crítico reflexivo. +De calidad procesal para alcanzar independencia, fluidez, lógica. +Productividad, originalidad y flexibilidad de pensamiento. +De creatividad para la producción de ideas.	Son las que proporcionan un conocimiento sobre la tarea, qué es y qué se sabe de ella

Figura No.5. Estrategias didácticas para enseñar.

Fuente: Beltrán (1995)

Elaboración: Alba Dalila Tobar V.

El maestro es concebido profesional autónomo, creativo, éticamente comprometido con los valores, con capacidades pedagógicas y científicas para promover aprendizajes de calidad, que constantemente fortalece un proceso de auto constitución y autodesarrollo, que necesita del reconocimiento del otro, para integrarse permanentemente en la acción y el pensamiento transformador de la escuela moderna cuya meta es promover actitudes, conocimientos, valores y habilidades de perfeccionamiento constante.

Los estudiantes deben comprender, relacionar, aplicar, analizar, evaluar estrategias y acciones para crear su nuevo conocimiento. Los estudiantes deben desarrollar estrategias autodirigidas, metacognitivas, constructivistas y autónomas para así afianzar aprendizajes con desempeños auténticos, significativos y funcionales que les permitan desenvolverse con autenticidad dentro de la sociedad.

Todo esto desencadena que enseñar y aprender deben favorecer cuatro puntos:

- La empatía entre docente y alumno.
- El aprendizaje contextual activo reflexivo y autónomo.
- La interacción activa, participativa y colaborativa de aprendizajes en grupo.
- Y la potenciación de aprendizajes significativos que promuevan soluciones a problemas reales de la sociedad.

Enseñar y aprender se conjuga y se complementan mutuamente, es un binomio dual en el cual uno promueve aprendizaje y el otro se apropia de ese aprendizaje en base a la construcción y la reconstrucción significativa contextual. Es decir el maestro y el alumno se involucran activamente en los procesos pedagógicos, condicionando la enseñanza el uno como agente orientador, guía y el otro como productor y constructor del nuevo aprendizaje.

1.3. Cursos de formación.

En el art. 312 del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011), afirma que el programa de formación permanente “es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido”. Siendo *un curso de formación* una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.

Así mismo en el Art.311 (LOEI, 2011), habla sobre los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación en donde a Nivel Central la Autoridad Educativa es la encargada de mejorar las competencias de los profesionales, mediante la certificación, diseño y ejecución de los procesos de formación, atendiendo a los requerimientos y a las necesidades detectadas en los proceso evaluativos en función a los cambios curriculares, científicos y tecnológicos.

La misma Ley, en sus art. 314 y 315 habla sobre el acceso y la certificación de los procesos de formación permanente complementaria en donde afirma que todos los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente de manera gratuita; así como también los docentes particulares en base a una normativa específica. Estos procesos de formación requieren de un cumplimiento mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de cada uno de los participantes durante y al final del evento, participante que satisface estos requisitos reciben una certificación de cumplimiento que acredite su aprobación en cada uno de los eventos formativos del profesional.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Cambiar las formas de aprender de los estudiantes requiere modificar también las formas de enseñar de sus profesores, por tal razón nace la necesidad de conceptualizar la importancia de la capacitación docente como un medio de mejoramiento profesional.

Haciendo referencia a ello acojo las palabras textuales expresadas en la guía docente, en donde afirma que “Uno de los retos del docente de este milenio es aprender a desaprender para poder aprender” (Guía LNS, 2003)

La capacitación: “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimiento, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos.” (Chiavenato, I, 2007, pág. 386)

Además manifiesta que la capacitación es un proceso que tiene cuatro etapas importantes que se deben seguir para el desarrollo profesional del talento humano dentro de la institución:

- ✓ la detención de necesidades.
- ✓ programa de capacitación
- ✓ implementación del programa
- ✓ evaluación de resultados.

En base al mismo autor señalado anteriormente resalta cuáles son los objetivos que se persiguen dentro de una verdadera capacitación para promover el crecimiento del talento humano dentro de una institución, los cuales tenemos:

- Preparar a la persona para la realización de diversas tareas con autenticidad
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y así desempeñar otras y nuevas funciones.
- Cambiar la actitud de la persona hacia nuevas dimensiones sociales y motivacionales.

Así también (Recio, Buritica, A. 2001) expresa que la capacitación del docente no debe estar solo dirigida a incrementar sus conocimientos sino que el profesional debe encontrar nuevas maneras de utilizar esos conocimientos en su desempeño profesional diario de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus estudiantes y de la comunidad educativa que lo rodea.

Resumiendo las dos conceptualizaciones reflejo en este esquema los cambios que el ser humano adquiere cuando asiste a un curso de capacitación.

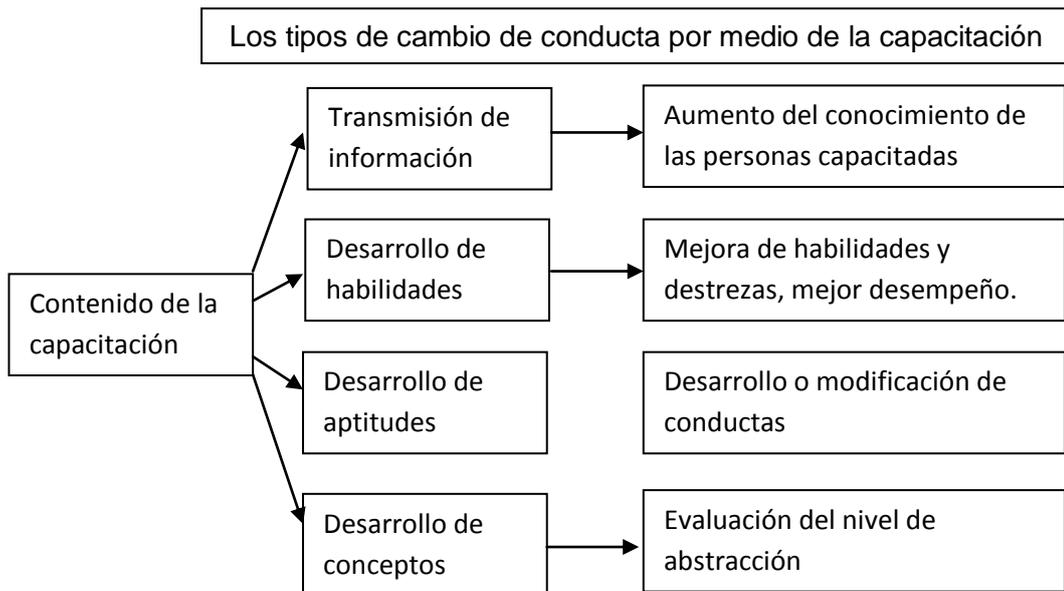


Figura No.6. Los tipos de cambio de conducta por medio de la capacitación.

Fuente: Chiavenato, I. (2007, pág. 387).

Elaboración: Alba Dalila Tobar.

Por tanto, la nueva cultura del aprendizaje requiere un nuevo perfil de alumno y de profesor, nuevas funciones discentes y docentes, solo serán posibles desde un cambio de mentalidad, una variación en las concepciones profundamente arraigadas de unos y otros, sobre el aprendizaje y la enseñanza para afrontar esta nueva cultura del aprendizaje (Monereo y otros, 2006).

Según (Jimeno Sacristán, 2000), es la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar, existe una fuerte interacción entre práctica docente, institución escolar y contexto ya que la estructura global del puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen dentro del mismo. Por esta razón el aula y la escuela, son los espacios idóneos tanto de partida como de llegada para la formación y capacitación de los docentes; ello implicaría captar y atender las necesidades de formación en un clima de "comunicación ascendente" y no predefinir dichas necesidades y estandarizar las respuestas, como sucede actualmente en la mayoría de casos.

Hoy, en la nueva sociedad del conocimiento cada individuo debe ir construyendo su cualificación o superación personal, para lo cual es imprescindible y necesario una adecuada y sólida formación profesional, de ahí la necesidad de una de una preparación y capacitación continua, que permitan transformar las carencias profesionales en , oportunidades que enfrente los nuevos retos de la educación y de la nueva sociedad, en realidades concretas, eminentemente satisfactorias para el bien común.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Como todo programa o proyecto las capacitaciones a nivel general tienen sus ventajas y desventajas, solo depende de la actitud de la persona que se capacita logre los propósitos de dicha capacitación.

Según la revista interactiva del (Ministerio de Salud, 1998), afirma que entre las *ventajas* que puede propiciar un buen curso de capacitación es que se puede reducir los costos operacionales a partir de la utilización racional y adecuada de los recursos, además se puede eliminar efectos que inciden en el mejor desempeño laboral, entre las principales están el clima organizacional; las comunicaciones; la satisfacción y la motivación del personal; la imagen de la institución; la creatividad del personal; y, la protección del medio ambiente. Es decir que mediante la capacitación se adquiere conocimientos técnico, teóricos prácticos que mejoran o impulsan el comportamiento y desempeño de las personas en sus tareas laborales dentro de la sociedad y la eficacia institucional

Además (Torres González, José, 1997), enfatiza que lo importante para que los docentes obtengan una capacitación es para:

- Observar y reflexionar sobre la propia práctica y la de sus compañeros. Autoevaluación y reflexión compartida.
- Evaluar críticamente, no sólo el proceso educativo sino su propia actuación como docente.
- Innovar e investigar, en la búsqueda de respuestas adecuadas a las demandas y necesidades de los alumnos, a sus necesidades como profesionales y, en definitiva, a las necesidades de la escuela como institución abierta a la innovación y al cambio.
- Trabajar en equipo. Entendido éste, como elemento nuclear en el desarrollo profesional basado en la colaboración y la cooperación
- Generar y promover actitudes positivas hacia la pluralidad.

(Aguilar Morales, J. E. 2010), manifiesta que entre las desventajas de capacitación se presenta cuando existe cualquiera de las siguientes situaciones:

- El profesional no posee los conocimientos, habilidades o actitudes necesarios para desarrollar sus funciones, o sea son obligados y no tiene predisposición de aprender a desaprender.
- Cuando los conocimientos y habilidades del profesional son contradictorios, incompletos o insuficientes para poder desarrollar sus funciones eficientemente, que muchas de las veces inciden negativamente en los procesos de capacitación.

- Cuando la capacitación no abarca objetivamente la verdadera necesidad o la debilidad que debe ser mejorada o desarrollada.
- Cuando los temas de la capacitación sean teóricos, monótonos y sin significado y significancia.
- A esto le añado mi punto de vista, que también una de las desventajas es cuando el profesional no asiste por convicción propia sino que es obligado a seguir la capacitación, esto conlleva a la apatía para aprender, de innovar e interactuar, haciendo del evento algo insignificante para su crecimiento profesional.

La capacitación continua y permanente siempre acarreará ventajas más que inconvenientes por tal razón siempre debe ser planeada y programada en base a las necesidades detectadas para alcanzar la optimización y efectividad de sus resultados ya que va encaminada siempre a elevar la calidad institucional y el nivel de desempeño de cada uno de sus integrantes; pero para ello debe haber una apertura y predisposición potencial de los profesionales que necesitan de esa capacitación.

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

En los inicios del siglo XXI, hay que diseñar programas de preparación profesional de manera continua y permanente que proporcionen conocimientos válidos para generar una actitud interactiva y dialéctica que conduzca a valorar la necesidad de una actualización permanente en función de los cambios producidos por la sociedad del conocimiento: encauzar a los docentes a ser creadores de estrategias y métodos de intervención cooperación, análisis y reflexión, que conlleven a construir un estilo creativo, innovador e investigador (García, 2001).

Señala (Lira, M. y Fajardo, T. 2004), es el proceso que prepara, dota al docente de las herramientas necesarias para enfrentar los nuevos retos y las nuevas exigencias sociales, de tal forma que su nuevo actuar ante los alumnos, el clima de clase y en general frente a la nueva era del conocimiento del mundo actual, le permitan trasladar y aplicar el conocimiento a todo contexto en el que tenga la necesidad de solucionar conflictos, reconceptualizando la profesionalización, bajo la visión de considerar la complejidad del contexto para ubicar el aprendizaje con carácter permanente.

Para diseñar un curso se requiere de un plan de formación dentro de una institución donde se promueva reingenierías estratégicas investigativas que le permitan al docente “aprender a aprender” conocimientos, saberes, metodología y práctica.

Según el diario (El Comercio, pág. 4. Abril – 2009), en su segmento “fundamentos”, afirma que para desarrollar un plan formativo de capacitación docente, primeramente la institución debería tener una cultura de calidad y capacidad investigativa en las áreas de conocimiento y saberes pedagógicos y sumarse al afán de superación de la misma institución y de sus integrantes, para lo cual debe seguir un proceso secuencial tal como:

- Detectar problemáticas y necesidades de capacitación, investigando qué ámbitos pedagógicos deben mejorarse y deben atenderse con prioridad, cuáles son los aspectos positivos que se deberían mantener, fortalecer y seguir desarrollando.
- Conformar una red de docentes- investigadores del plantel para que generen una cultura académica de permanente capacitación de calidad.
- Desarrollar un programa sistemático y continuo de cursos presenciales, semi presenciales y virtuales con incorporación de las TIC.
- Establecer alianzas con otras instituciones que gozan de prestigio y credibilidad para que los docentes realicen allí pasantías y un permanente intercambio.
- Fomentar que en la institución haya acompañamiento a los profesores que así lo requieran, por parte de docentes expertos y colaboradores.
- Desarrollar estrategias individuales de los maestros mediante:
 - a) Observar su propia actuación en el aula y evaluar los resultados que obtiene con los estudiantes.
 - b) Proponer innovaciones pedagógicas ante sus problemas educativos.
 - c) Conocer otros modelos para aplicar lo aprendido en su labor de aula.

Concluyendo se puede resaltar la importancia de diseñar cursos de capacitación mediante el desarrollo de etapas secuenciales tales como el análisis riguroso de las necesidades docente, el diseño de la instrucción, la validación oportuna de la capacitación, el desarrollo mismo del curso con talleres participativos y colaborativos; lo más importante la evaluación y el seguimiento para comprobar la efectividad de su progreso y aplicación, conglomerado procesual que conlleva a la correcta ejecución de un curso de capacitación, pero para esto debe haber un afán de superación institucional promovida por el liderazgo y gestión de los directivos, ante las carencias de su personal.

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

El docente ecuatoriano no puede quedarse al margen de una formación profesional integral para hacer frente al avance de esta nueva era globalizada y digitalizada, esta necesidad se refleja en nuevo y ambicioso proyecto del Gobierno Nacional que le ampara la constitución de la República del 2008, implantadas como políticas educativas en el nuevo marco legal del sistema educativo nacional publicada en el año 2011, en el cual plantean mejoras en las prácticas educativas nacionales así como también los desafíos en el trabajo y la formación docente.

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia. Y reforzando a lo dicho, el concepto de desarrollo profesional presupone un enfoque en la formación del profesorado que valora su “carácter contextual, organizativo y orientado al cambio” (Marcelo, 1995: 315).

Así mismo, como lo describe (Villagómez, María Sol, 2012) en la revista de educación de la Universidad Salesiana, que el Plan Decenal de Educación, da énfasis la formación docente, cuyos objetivos persiguen: “Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida” (Ministerio de Educación, 2006). Dentro del mismo Plan Decenal gubernamental se plantea como Política 7: “La revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de Vida.” Cuyo contenido justifica la importancia de contribuir significativamente en los procesos de mejoramiento docente, su desempeño profesional, su actuar contextualizado y por ende la calidad de la educación.

(Liston y Zeichner ,2003) argumenta que la formación del profesorado es un requerimiento importante para hacer frente a la actual crisis de nuestras instituciones educativas y de la sociedad. Los programas de formación del profesorado, deben servir para introducir a los docentes en la lógica del orden social actual o bien para promover en ellos, las capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico e innovador. Revalorar la formación, el desempeño profesional y la adquisición de competencias, para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos, para aumentar la calidad educativa, bajo la perspectiva de que la profesionalización docente inicia en la escuela normal y continúa en los contextos laborales de manera permanente.

La formación y capacitación docente en este siglo XXI, permiten afianzar nuevos saberes científicos, técnicos y prácticos a los profesionales, para asumir roles y aceptar cambios transformacionales que nos impone esta nueva sociedad digitalizada y por ende los constantes cambios educativos. En virtud de ello, (Tedesco, 1988), afirma que: Todo programa de formación docente ya sea este inicial o permanente, siempre tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores del profesional, predisponiendo y generando expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y cambiar los principios estructuradores, esquematizadores y rutinarios del oficio.

Imbernón (1994: 47-48), manifiesta que el desarrollo profesional se entiende como una evolución continua y un proceso dinámico, para lo cual establece tres grandes etapas:

1. Una etapa inicial de formación básica y socialización profesional
2. Una etapa de inducción profesional y socialización en la práctica.
3. Una etapa de perfeccionamiento en la que prevalecen las actividades de formación permanente

Todo ello lleva a resaltar la importancia y prioridad que presta el estado ecuatoriano sobre la profunda necesidad de la renovación de un docente competente y su revalorización en todas sus potencialidades y capacidades académicas: conocimiento, administración, metodología, evaluación, que permita el crecimiento multidisciplinario individual y colectivo, contextualizar saberes, solucionar problemas sociales, mejorar competencias que viabilicen el desarrollo procesos pedagógicos eficientes, eficaces y por ende de calidad.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto



Ilustración 1. Vista frontal del Colegio Fisco misional "Juan Tanca Marengo"
Fuente: Propia

El Colegio Técnico Juan Tanca Marengo es una institución educativa Fisco Misional Católica de carácter público, fue creado un 20 de septiembre de 1985. Desde aquel momento está al servicio de la juventud indígena del sector rural, cuyo principal objetivo es brindar una educación de calidad para todos y todas sin distinción de raza, etnia, credo o clase social, ofertando bachilleratos técnicos industriales en la rama de Fabricación y Montaje de Muebles e Industria de la Confección.

Está conformado por 2 administrativos, 17 docentes, un auxiliar de servicio, 60 padres de familia, y 141 estudiantes, ubicado en la parroquia Tálag, cantón Tena, provincia de Napo, a una hora de distancia de la ciudad capital, brindando así a la sociedad bachilleres íntegros y comprometidos con la nueva humanidad, razón por la cual es necesario efectuar una investigación que permita diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de la institución.

Su mirada visionaria propone en un plazo de cinco años fortalecer su accionar para ocupar un puesto destacado dentro de las instituciones educativas, mediante la formación de bachilleres técnico, con una base sólida, académica, científica y humanista, de esta manera transformarles en profesionales de excelencia preparados para la inserción laboral o

proyectados a ser emprendedores que satisfagan los requerimientos de la sociedad y contribuyan así a su progreso y engrandecimiento.

Nuestro personal se estará capacitando permanentemente y con una actitud abierta al cambio y dispuesto a afrontar innovaciones que la ciencia y la tecnología actual propone. El colegio "Juan Tanca marengo" se construirá en una institución referente de los colegios técnicos, a nivel provincial, con una educación de calidad formando líderes protagonistas de su proyecto de vida, con formación holística, cristiana, potenciada en saber ser, saber hacer, saber emprender, competentes, críticos, solidarios y reflexivos. Con sólidos valores de libertad y justicia, preparados para enfrentar los retos de la vida.

Todo esto se logrará con la gran misión: de ofrecer una educación integral actualizada, haciendo énfasis en el desarrollo del personal donde el respeto y el amor la autoestima y la tecnología sean las herramientas de la construcción del conocimiento científico, logrando así que el estudiante prepare su proyecto de vida, siendo primero grandes humanistas. Somos una educación de Educación Técnica constituida como un establecimiento público del orden departamental dedicada a la formación de profesionales con actitud crítica, ética y creativa en los campos de las áreas técnicas y las ciencias socioeconómicas y empresariales, mediante programas de formación por los ciclos productivos, con fundamento en procesos académicos de calidad, como resultados de la autoevaluación permanente, la construcción y aplicación del conocimiento científico y tecnológico, la formación de valores éticos, el compromiso y la responsabilidad social, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de nuestros estudiantes y al a solución de problemas del entorno regional.

Tabla N° 1. Tipo de institución.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal		
Particular		
Fiscomisional	18	100
Municipal		
No contesta		
Total	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

El contexto educativo es la combinación de muchos factores, entre ellos: localidad, situación geográfica, población, tipo de cultura, ratio, diversidad, tipo de centro.

En referencia al Colegio Técnico Juan Tanca Marengo, institución seleccionada para el presente trabajo de investigación-acción, los 18 docentes que representan al 100% de los encuestados, indican que el establecimiento es de tipo Fisco misional debido a que el espacio y la infraestructura es de propiedad de la Misión Josefina de Napo y el sostenimiento económico es del Estado.

Es muy importante tanto para docentes como para estudiantes conocer todo lo que rodea al establecimiento educativo, es decir su contexto, el mismo que debe ser tomado en cuenta por la comunidad educativa para un mejor funcionamiento y aprovechamiento de los recursos, para paliar desigualdades, en definitiva, para proveer una educación de calidad. Si no se conoce el contexto, no se podrá instruir al alumnado de manera realista atendiendo a sus necesidades y expectativas.

Tabla N° 2. Tipo de bachillerato que ofrece.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	18	100
Total	18	100
Bachillerato Técnico Industrial		
Aplicación de proyectos de construcción		
Instalación, equipos y maquinas eléctricas		
Electrónica de consumo		
Industria de la confección	18	100
Mecanizado y construcciones metálicas		
Chapistería y pintura		
Electromecánica		
Climatización		
Fabricación y montaje de muebles	18	100
Mecatrónica		
Mecánica de Aviación		
Calzado y marroquinería		
Total	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

El 100% de los docentes investigados, indican que el tipo de bachillerato que ofrece el Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo, es un bachillerato técnico, específicamente en la rama de Industria de la confección y Fabricación y Montaje de Muebles

En el Ecuador el BGU (Bachillerato General Unificado) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio

educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica y dentro de éste se encuentra el *bachillerato técnico*. (Min. Educ.2012)

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

Aquellos que opten por el Bachillerato Técnico adquieren los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollan las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

El trabajo desplegado por la institución en mención a lo largo de 17 años le ha permitido ubicarse en el grupo de las mejores de clase en la provincia por las carreras técnicas que ofrece, que como se conoce son solamente tres los establecimientos educativos a nivel de país que las tienen Fabricación y Montaje de muebles y la Industria de la confección.



Ilustración 2 Estudiantes desarrollando carreras técnicas.
Fuente: Propia

2.2. Participantes.

Tabla N° 3. Información general de los investigados.

Género		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	7	38,9
Masculino	10	55,6
No contesta	1	5,6
TOTAL	18	100,0
Estado Civil		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	22,2
Casado	14	77,8
Viudo	0	0,0
Divorciado	0	0,0
TOTAL	18	100,0
Edad de los investigados		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 años	0	0,0
31 a 40 años	9	50,0
41 a 50 años	5	27,8
51 a 60 años	3	16,7
61 A 70 años	1	5,6
Más de 71 años		
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

La población que participó en la presente investigación la constituyeron:

- 1 Rector
- 1 Vicerrector
- 16 Docentes de Bachillerato
- 1 Investigadora

De la población citada, a los 16 docentes de bachillerato y a las 2 autoridades del establecimiento fueron a quienes en su totalidad se les aplicó el instrumento de recolección de la información, por ser un número que no necesitó de la selección de una muestra.

Es justo reconocer los cambios que se han dado en la sociedad en diversos aspectos y uno de ellos es la participación laboral tanto de la población masculina como femenina en actividades de política, empresariales, científicas, deportivas, laborales, en las artes, en los medios, entre otras, así lo registran los datos recabados a través del Censo Nacional y, en el

campo educativo el Censo del Magisterio Nacional indica la presencia del 61,2% de mujeres docentes sobre el 38,7% de hombres docentes.

Con respecto a los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo investigados, la situación es diferente, puesto que existe un 55,6% de docentes del género masculino sobre un 38,9% de género femenino. Tal vez la presencia de mayor número maestros varones se deba a que la institución investigada oferta una educación técnica. Más sin embargo considero que la mujer poco a poco se ha ido forjando un espacio dentro del campo laboral y la docencia es una de las profesiones que más se ajusta a su perfil.

Una variable de fuerte importancia a la hora de explicar la inserción al campo laboral de hombres y mujeres es la influencia del estado civil, debido a que existe una mayor motivación y satisfacción laboral de las personas casadas por la responsabilidad que genera mantener una familia. Estudios realizados, también dan cuenta de que las personas de estado civil casadas evidencian mayor madurez en el desempeño de sus funciones que las solteras. Al respecto y existiendo en el Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo un 78% de docentes de estado civil casados, frente a un 22% de solteros, se deduce que existe un desempeño profesional con mayor responsabilidad y madurez en las acciones educativas asumidas.

Finalmente como se observa en el reporte de los datos respecto a la edad de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo, la edad oscila entre los 31 a los 50 años de edad. Esta información del grupo de docentes investigados, no es más que eso, una información, considerando que no hay una mejor edad para ser un buen maestro, puesto que existen desde maestros de edad adulta con entrega, compromiso, dedicación ética a su trabajo, preocupados por actualizarse y estar al día en el seguimiento de las políticas educativas, avances tecnológicos para el desarrollo de competencias digitales y de aprendizaje, que les permita formar grupos y alumnos con los niveles de aprovechamiento deseados, hasta maestros jóvenes que no tiene el perfil o la ética profesional necesaria por hacer bien su trabajo. Entonces la discusión se enfoca a que no importa la edad más bien, lo que importa es una actitud, responsable, que sea profesional, congruente y sobre todo con ética.

Tabla N° 4. Cargo que desempeña.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Docente	11	61,1
Técnico docente	5	27,8
Docente con funciones administrativas	2	11,1
TOTAL	18	100,0
Tipo de relación laboral		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0,0
Nombramiento	15	83,3
Contratación ocasional	3	16,7
Reemplazo	0	0,0
TOTAL	18	100,0
Tiempo de dedicación		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	17	94,4
Medio tiempo	1	5,6
Por horas	0	0,0
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente, establece que dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones: docentes, rectores, vicerrectores, inspectores, entre otros; reconoce la contratación indefinida, nombramiento, el contrato ocasional y el reemplazo como tipos de relación laboral; y una jornada laboral de tiempo completo (8 horas de trabajo diario).

En base a lo dispuesto por la Ley, se deduce que en el Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo el mayor porcentaje de los investigados, el 61,1% desempeñan la función de docentes, el 27,8% son técnicos docentes y el 11,1% son docentes con funciones administrativas (rector y vicerrector con carga horaria). El 83,3% de los docentes tienen una relación laboral con nombramiento y el 16,7% trabajan bajo la modalidad de contrato ocasional. Hasta aquí se cumple con lo establecido en la LOEI, más sin embargo de los 18 encuestados hay un docente que representa el 5,6% de los investigados que trabaja a medio tiempo, situación que no se explica porque ahora todos los maestros deben cumplir con una jornada laboral de 40 horas semanales.

Tabla N° 5. Nivel más alto de formación académica que posee.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	2	11,1
Nivel técnico o tecnológico superior	4	22,2
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	11	61,1
Especialista (4° nivel)	0	0,0
Maestría (4° nivel)	0	0,0
PhD (4° nivel)	0	0,0
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

La formación docente es uno de los temas más debatidos en el nivel de la formulación de políticas y se cuestiona su eficacia en la preparación de los maestros para llevar a cabo las funciones previstas en relación con el aprendizaje de los estudiantes, y esto porque en muchos establecimientos educativos se observa gran cantidad de docentes que no tienen un título académico que los acredita para desempeñar la tarea más importantes por la responsabilidad que amerita la formación de los seres humanos.

En el caso del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo el 61,1% es decir 11 maestros de los 18 investigados tienen un título de tercer nivel, 4 docentes tienen título a nivel tecnológico o tecnológico superior y los 2 restantes son bachilleres..

La realidad descrita evidencia que en el colegio investigado la planta docente está constituida por mayor número de profesionales en el ámbito educativo, más sin embargo, es menester el mejoramiento de los títulos, porque la formación de los docentes es necesaria y además debe ser vista como un proceso permanente, de constantes aprendizajes que encierra componentes integrales, culturales, éticos, sociales, psicológicos, conocimientos disciplinares y competencias metodológicas y didácticas, que promueva el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento, la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza aprendizaje, para que en su conjunto creen nuevas formas de aproximarse a la realidad y que resulten indispensables para la praxis profesional del docente.

2.3. Diseño y métodos de investigación.

2.3.1. Diseño de la investigación.

El presente trabajo de fin de maestría se enmarcó en el tipo de investigación-acción por cuanto se produjo dentro de las condiciones habituales de la realidad objeto de estudio y con de carácter participativo en donde sus actores fueron al mismo tiempo sujetos y objetos de estudio.

Por tal razón esta investigación fue:

- Un estudio *transeccional/transversal* puesto que se recogieron datos en un momento único.
- De carácter *exploratorio*, debido a que en un momento específico se realizó una exploración inicial del lugar de los hechos y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtuvieron datos relevantes para el estudio.
- *Descriptivo*, puesto que se realizó una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso que se desarrolló tuvo un enfoque *cuantitativo*, cuyos datos numéricos fueron tabulados y presentados en tablas estadísticas con el fin de determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los docentes investigados y establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar necesidades de formación.

2.3.2. Métodos de investigación.

Los métodos utilizados fueron:

El *analítico*, permitió conocer más el objeto de estudio, con lo cual se pudo: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer la real necesidad de formación de los investigados.

El *sintético*, que se utilizó en la integración de las partes de la investigación en un todo. Llegando así a comprender la esencia del hecho investigado, a conocer sus aspectos y a establecer relaciones básicas en una perspectiva de totalidad.

El *inductivo*, pues se partió de la observación de los casos y necesidades particulares de los docentes de la institución investigada, para llegar a establecer el curso de formación docente, en otras palabras se actuó desde lo particular a lo general.

El *deductivo*, que facilitó identificar la realidad existente de la institución con el fin de prevenir problemas de los docentes que se originan de manera individual para establecer correctivos para salvaguardar la integridad de la institución.

El *hermenéutico*, se utilizó para realizar la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitió el análisis de la información empírica a la luz de la contribución teórica de los autores consultados.

El *estadístico*, permitió organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de la encuesta a los docentes de bachillerato. Este procedimiento facilitó la objetivación y comprensión de los datos para finalmente diseñar un curso de formación para los docentes del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnicas de investigación:

Para la recolección de información se aplicó las siguiente técnicas:

La **encuesta**, que se utilizó para recabar las opiniones de los docentes de bachillerato, información de campo que permitió la obtención de respuestas libres, claras e imparciales las mismas que se utilizaron exclusivamente para análisis propuesto en la investigación.

La **lectura**, al momento de abstraer información del material bibliográfico tanto de la UTPL como los textos de consulta, permitiendo recabar información veraz y valedera.

La **observación**, al momento de recorrer los espacios físicos de la institución para la toma de fotografías como evidencia del proceso desarrollado.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

El **cuestionario**, instrumento fundamental de la encuesta que fue preparado cuidadosamente para recabar información necesaria y válida de los hechos que interesan a esta investigación.

2.5. Recursos

Los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación fueron los siguientes:

2.5.1. Talento Humano.

- 1 Rector
- 1 Vicerrector
- 16 Docentes de Bachillerato
- 1 Investigadora
- 1 Director de tesis

2.5.2. Materiales.

Entre los principales se citan:

- Cuestionario de recolección de la información
- Cámara fotográfica
- C.D's
- Memory flash
- Computadora
- Impresora
- Material de oficina

2.5.3. Económicos.

Los recursos económicos que se necesitaron en detalle son los siguientes:

CANTIDAD	DESCRIPCION	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
3	Resmas	3,50	10,50
2	borradores	0,25	0,50
2	lápiz bicolor	1,50	3,00
500	copias	0,02	10,00
1	computadora	750,00	750,00
5	carpetas	0,25	1,25
1	grapadora	3,00	3,00
1	flash memory	15,00	15,00
2	cuadernos	1,25	2,50
1	archivador	2,50	2,50
	subtotal		798,25
	imprevisto del 10 %		79,83
TOTAL			878,08

Fuente: Propia

Elaborado por la investigadora.

2.6. Procedimientos.

Las siguientes son las actividades que se siguieron en forma secuencial para llegar al cumplimiento de los objetivos planteados:

Búsqueda de Colegios Técnicos dentro del cantón.

- Petición de ingreso a la institución educativa con una carta oficial de la UTPL como respaldo y una personal dirigida al rector del establecimiento
- Identificación del número de docentes a investigarse, para proceder a diseñar el tamaño de la muestra.
- Preparación de los instrumentos de investigación a aplicarse. (Encuesta a docentes de bachilleratos técnicos.)
- Recolección de información mediante la aplicación personal de los cuestionarios a todos los docentes del Colegio Técnico Fisco Misional “Juan Tanca Marengo”
- Ingreso de datos en las tablas estadísticas cualitativas y cuantitativas proporcionada por la UTPL.
- Envío de base de datos vía correo a tutores correspondientes de necesidades formativas de la UTPL.
- Revisión de contenidos para la elaboración del marco teórico, en base a la bibliografía sugerida.

- Redacción del contenido en los apartados sugeridos.
- Entrega del Proyecto de Tesis I anillados en los Centros Universitarios Asociados.
- Realización de los análisis descriptivos de los resultados obtenidos, pregunta por pregunta.
- Discusión y análisis de los resultados en base a los resultados obtenidos y apartados solicitados.
- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos.
- Diseño de un curso de capacitación en base a las necesidades detectadas.
- Elaboración del Marco Teórico de los temas a desarrollarse en el curso de capacitación.
- Redacción del informe final del proyecto de tesis II.
- Presentación del trabajo final del proyecto de tesis II.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este apartado se constituye en uno de los elementos fundamentales del presente informe de investigación, por cuanto se tiene la posibilidad de comparar los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de recolección de datos con los referentes teóricos vinculados a la temática, para luego dar significado y explicación de los hechos investigados.

3.1. Necesidades formativas.

Según Pérez (1991) el análisis de necesidades formativas es un estudio minucioso sistemático, ordenado de una dificultad o de un problema, para lo cual se debe incorporar información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación para hacer frente a las carencias encontradas dentro de cada institución investigada.

Tabla N° 6. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

El título de pregrado tiene relación con el ámbito educativo.		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación	10	56,0
Doctor en educación	0	0,0
Psicólogo educativo	1	5,0
Psicopedagogo	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	7	39,0
TOTAL	18	100,0
El título de pregrado tiene relación con otras profesiones		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0,0
Arquitecto	0	0,0
Contador	0	0,0
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	1	5,6
Otras	1	5,6
No contesta	16	88,9
TOTAL	18	100,0
El título de postgrado (4° nivel), tiene relación con		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	0	0,0
Otros	0	0,0
No contesta	18	100,0
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

La formación profesional del docente está ligada a la política pública del país, va acorde a los requerimientos y las reformas educativas actuales que predominan en el nuevo marco legal educativo y los indicadores de calidad que lo rigen (LOEI,2011,art.14). El docente es el pilar fundamental para que la educación evolucione y alcance su máxima efectividad.

Montecinos, C. (2008), expresa que la nuevo rol docente demanda a los profesores la enseñanza de un currículo más exigente para un grupo más diverso de estudiantes, que llegan a las aulas con intereses, motivaciones y experiencias de vida, muy distintas a las intereses y expectativas de sus educadores; con ello sintetiza que no basta con enseñar lo que el marco curricular ha definido y su asignatura lo establece, sino que hay que contextualizar la educación y el aprendizaje a las necesidades e intereses d los educandos.

En el artículo 2 de la (Ley de Educación Superior, 2010), afirma que: “corresponde a las instituciones de Educación Superior producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país, propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y de éstas con la cultura universal, la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana, la formación profesional, técnica y científica y la contribución para lograr una sociedad más justa, equitativa y solidaria en colaboración con los organismos del Estado y la sociedad”

La formación profesional del docente, debe estar centrado en acciones estrechamente ligadas a la escuela, y orientadas a integrar las dimensiones teóricas y prácticas de manera interdisciplinaria; La (Constitución Política del Ecuador,2008), en su el artículo 350, determina que “el sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional, la investigación científica y tecnológica, la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas, la construcción de soluciones para los problemas del país”.

De los 18 docentes investigados en el Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo, el 56% manifiestan ser licenciados en ciencias de la educación y uno en psicología educativa; los otros 7 maestros es decir el 39,9% de los encuestados poseen un título de bachillerato a nivel técnico o tecnológico superior que no está relacionado con el ámbito educativo. Solamente un docente tiene un título de cuarto nivel coherente con la educación.

En base a este análisis se puede resaltar que en estos últimos dos años el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación está haciendo prevalecer el derecho de los

docente promoviendo cursos de capacitación y perfeccionamiento docente de manera gratuita y permanente dando así cumplimiento a la política 7 del Plan Decenal de Educación que es la revalorización del docente ecuatoriano, amparados en el art. 311 y 312 de la (LOEI, 2011). Esto se refleja que en la institución investigada hay más licenciados relacionados con alguna rama en el ámbito educativo, pero también hay que considerar a esa minoría que no tienen un título a fin con la educación, es necesario incentivar a los docentes la necesidad de profesionalizarse y capacitarse áreas específicas de educación, para mejorar su desempeño en el ejercicio de docencia en áreas específicas e interdisciplinarias que conlleven a la calidad educativa, porque, no basta con poseer un título para guiar a estudiantes, sino que se sepa utilizar varias herramientas didácticas y pedagógicas en los procesos de enseñanza aprendizaje de una manera contextualiza y eso sólo adquieren con capacitación docente a lo largo de su vida profesional.

Tabla N° 7. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	50
No	5	28
No contesta	4	22
TOTAL	18	100,0
El título de cuarto nivel que le interesa		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	8	44
Ph. D	0	0,0
No contesta	10	56
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

La continua formación docente se constituye en una imperiosa necesidad y también se podría decir que es un reto en la actualidad como producto del surgimiento de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en la sociedad y esto los confirma (García, 1999), donde manifiesta que la calidad de vida de un país depende de la calidad del sistema educativo que lo rige, en el cual juega un papel importante el profesor como figura prioritaria ya que de él depende la formación auténtica de sus estudiantes y éxito en la educación, razón por la cual hoy se necesita profesores con mucha motivación y que encarnen en su persona la necesidad constante de una capacitación para el logro de la verdadera calidad educativa.

De ahí que como manifiestan el 50% de los 18 docentes encuestados resulta atractivo seguir un programa de formación para optar por el título de cuarto nivel, específicamente el de maestría como señala el 44%.

En el marco de este análisis se considera importante resaltar que la dinámica general del cambio en la sociedad crea desajustes en el campo educativo haciendo surgir nuevas demandas que impulsan hacia el desarrollo y fortalecimiento de un conjunto de habilidades, actitudes, valores y competencias profesionales, con el fin de lograr el mejoramiento de personal y porque no decirlo de su estilo de vida, porque un docente con título de cuarto nivel tiene más y mejores oportunidades de crecer dentro de su profesión y desempeñarse con efectividad en su labor docente, en relación de aquel que no lo tiene; pero para esto siempre tiene que tener predisposición y apertura para superación profesional y esto lo afirma (Delors, 1996), el cual afirma que no basta conocer y saber hacer, es necesario ser profesional y para esto hay que profesionalizarse.

Tabla N° 8. Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	88,9
NO	2	11,1
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0
Cómo le gustaría recibir la capacitación		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	10	55,6
Semipresencial	4	22,2
A distancia	3	16,7
Virtual/por Internet	1	5,6
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0
Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación.		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a viernes	5	27,8
Fines de semana	13	72,2
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

La capacitación docente, en sus diferentes modalidades de formación y actualización, es un proceso permanente y riguroso, cuya intencionalidad es mejorar las competencias del docente en términos de calidad, pertinencia e impacto social, científico y tecnológico, así lo afirma textualmente (Chiavenato, I. 2007, pág. 386): La capacitación: “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimiento, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos.”, por tal razón (Liston y Zeichner ,2003), argumenta que la formación del profesorado es un requerimiento importante para hacer frente a la actual crisis de nuestras instituciones educativas y de la sociedad. Los programas de formación del profesorado, deben servir para introducir a los docentes en la lógica del orden social actual o

bien para promover en ellos, las capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico e innovador.

Al preguntarles a los docentes si consideran importante seguirse capacitando en temas educativos, el 88,9% responde que sí, frente a un 11,1% que responde de manera negativa. Ellos también manifiestan en un 55% que les gustaría recibir la capacitación de manera presencial, en un 22,2% semipresencial, un 16,7% a distancia y tan solo un 5,6% de manera virtual. Prefieren en un 72,2% recibir la capacitación los fines de semana.

Se nota que los docentes de la institución investigada consideran importante seguirse capacitando en el campo educativo, con esto se evidencia que conocen la importancia de una capacitación continua para el mejoramiento profesional como un aprendizaje individual, demostrando así el interés de optar por una capacitación presencial, especialmente los fines de semana en su mayoría; ya sea por la interacción facilitador estudiantes que les permite disipar dudas de manera inmediata o porque los fines de semana son los más aptos para recibir la capacitación, toda vez que de lunes a viernes el tiempo laboral es completo, siempre los días sábados son los indicados para poder capacitarse, e ir así creciendo profesionalmente mediante la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos que modifiquen su accionar y su actuar dentro de su desempeño profesional.

Tabla N° 9. En qué temáticas le gustaría capacitarse.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	7	38,9
Teorías del aprendizaje	0	0,0
Valores y educación	1	5,6
Gerencia/Gestión educativa	2	11,1
Psicopedagogía	1	5,6
Métodos y recursos didácticos	2	11,1
Diseño y planificación curricular	3	16,7
Evaluación del aprendizaje	3	16,7
Políticas educativas para la administración	0	0,0
Temas relacionados con las materias a su cargo	7	38,9
Formación en temas de mi especialidad	6	33,3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	11,1
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	11,1
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

La calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad. Sin embargo, en la actualidad el número de maestros calificados, la práctica docente y la formación de profesores afrontan graves

problemas sistémicos en el mundo entero. Es necesario corregir esta situación, en momentos en que se calcula en 9,1 millones de nuevos docentes el número necesario para alcanzar de aquí al 2015 los objetivos educativos acordados por la comunidad internacional. En virtud de ello, (Tedesco, 1988) afirma que: todo programa de formación docente ya sea este inicial o permanente, siempre tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores del profesional, predisponiendo y generando expectativas de temas específicos de una área o asignatura o capacitación de diversos temas que engloben una carencia educativa significativa con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y cambiar los principios estructuradores, esquematizadores y rutinarios del oficio del profesional.

También (Liston y Zeichner ,2003) argumenta que la formación del profesorado es un requerimiento importante para hacer frente a la actual crisis de nuestras instituciones educativas y de la sociedad. Los programas de formación del profesorado, deben servir para introducir a los docentes en la lógica del orden social actual o bien para promover en ellos, las capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico e innovador.

Los docentes del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo manifiestan en 38,9% que como se observa en la tabla anterior es el mayor porcentaje respecto de las otras opciones, que es Pedagogía Educativa la temática en la que más les gustaría capacitarse, seguido de un 16,7% que responden que es diseño y planificación curricular y evaluación del aprendizaje, un 11,1% en gerencia y gestión educativa y métodos y recursos didácticos, y tan solo a un 5,6% les gustaría capacitarse en valores y educación y psicopedagogía.

Es evidente que existe el interés por temas relacionados con el ámbito educativo, lo que resta es que exista también el compromiso para acudir a los cursos, porque como se ha manifestado anteriormente, desde el Gobierno a través del MEC ,y con el afán de fortalecer la formación profesional de la docencia y por ende mejorar la educación de la niñez y juventud ha venido promoviendo cursos de algunos temas señalados en la tabla n° 21, los mismos que van encaminados a que los maestros estén en un óptimo nivel de de adquisición de conocimientos y habilidades en cuanto se refiere a: pedagogía, didáctica, las nuevas TIC, desarrollo del pensamiento crítico, lectura crítica, inclusión educativa en fin, una infinidad de temas relacionados con educación inclusiva, cooperativa, constructivista y contextualizada, quedando claro que por parte de las autoridades gubernamentales están dando cumplimiento a la política de revalorización de la formación docente , así lo afirma el art. 311 y 312 de la LOEI, es necesario recalcar y reconocer que en ocasiones los mismos

docentes por diferentes pretextos o desconocimiento, no participan en estos eventos de capacitación profesional que elevan el desempeño de su rol docente.

Tabla N° 10. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	8	44,4
Altos costos de las cursos o capacitaciones	2	11,1
Falta de información	8	44,4
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	2	11,1
Falta de temas acordes con su preferencia	6	33,3
No es de su interés la capacitación profesional	1	5,6
No contesta	4	22,2
TOTAL	18	100,0
Otros motivos para la no capacitación		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
No dictan cursos de acuerdo a la especialidad	1	5,6
Falta de internet	2	11,1
Calamidad domestica	1	5,6
No contesta	14	77,8
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

La formación del profesor ha discurrido por dos vías: la inicial y la permanente, en función del momento profesional en el que se halle el docente, si bien la mayoría de los estudios que abordan esta temática apuntan hacia la formación del docente como un continuo que debe estar presente a lo largo de toda la trayectoria profesional, también existen obstáculos que no permiten cumplir con este objetivo; pero (Maslow, A. 1943) afirma que las necesidades siempre parten de la primicia de que los motivos del comportamiento humano viven o anidan en el propio individuo y que la motivación es el eje central para actuar y comportarse, donde la autorrealización (sin desmerecer a las otras cuatro jerarquías) es la necesidad más elevada, que dirige a la persona a emplear su propio potencial para desarrollarse continuamente a lo largo de toda una vida.

También (Dean, 1991), afirma que los docente puede sentirse motivados por factores como: el desarrollo y aprendizaje de los alumnos; el entusiasmo por su disciplina; el reconocimiento, interés, elogio y aliento; la oportunidad de colaborar; la oportunidad de tener responsabilidad; el desafío sobre la destreza profesional; la inspiración de los colegas; las perspectivas profesionales.

Al preguntarles a los docentes investigados sobre cuáles son los obstáculos que se les presentan para que no se capaciten, ellos responden de la siguiente manera: un 44,4 % por falta de tiempo y falta de información; un 33,3% porque no hay temas acordes a su preferencia; un 22,2% no contestan; un 11,1% por los altos costos y por falta de apoyo de las autoridades de la institución donde laboran; y a un 5,6% no le interesa la capacitación. Pero también existen otros motivos a más de los señalados como que no se dictan cursos de acuerdo a la especialidad, por falta de acceso a la NTIC, por calamidad doméstica.

En sí el mayor obstáculo que presentan los docentes de la institución educativa es la falta de motivación docente para su mejora profesional así como también la falta de incentivos tanto intrínsecos como extrínsecos. Ante estos obstáculos la administración educativa deberá considerarlos y tomar en cuenta para poder establecer los procedimientos y estrategias adecuadas que permitan la participación activa del profesorado en los planes de formación, como también en los programas de investigación e innovación. El rector del establecimiento educativo es el eje principal para que esté pendiente de los cursos que se imparten a nivel nacional para la capacitación docente en sus diferentes modalidades y dar la información oportuna, la motivación adecuada para que sus docentes no dejen de asistir a esos eventos de perfeccionamiento, y con ello sus profesionales sientan la necesidad de asistir continuamente a los cursos de capacitación, venciendo toda clases de obstáculos para no quedarse al margen del perfeccionamiento docente que hoy día nos exige la nueva sociedad del conocimiento.

Tabla N° 11. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos capacitaciones.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	2	11,1
Falta de cualificación profesional	2	11,1
Necesidades de capacitación continua y permanente	13	72,2
Actualización de leyes y reglamentos	4	22,2
Requerimientos personales	4	22,2
Otros	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con mi actividad docente	9	50,0
El prestigio del ponente	0	0,0
Obligatoriedad de asistencia	1	5,6
Favorecen mi ascenso profesional	2	11,1
La facilidad de horarios	1	5,6
Lugar donde se realizó el evento	0	0,0
Me gusta capacitarme	6	33,3
Otros.	1	5,6
No contesta	2	11,1
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

Como ya se ha manifestado la capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potencialmente a los profesionales educativos en ámbitos de conocimiento, actitudes, aptitudes y habilidades, necesarios para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar. (Villagómez, María Sol, 2012) en su revista describe que el Plan Decenal de Educación, da énfasis la formación docente, cuyos objetivos primordiales que una capacitación persigue, es renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y ayudar a mejorar su calidad de vida social y profesional.

A demás dentro del Plan Decenal gubernamental se plantea como Política 7: “La revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de Vida.” Cuyo contenido justifica la importancia de contribuir significativamente en los procesos de mejoramiento docente, su desempeño profesional, su actuar contextualizado, motivos esenciales y necesarios por los que se imparte un curso de capacitación.

En sí, (Chiavenato, I, 2007 resalta los objetivos o motivos que se persiguen dentro de una capacitación, son: preparar a la persona para la realización de la tarea con autenticidad, brindar oportunidades para el desarrollo personal y cambiar la actitud de la persona hacia nuevas dimensiones sociales y motivacionales.

Los docentes encuestados en su mayoría consideran que las razones por las cuales se dan los cursos o capacitaciones son por la necesidad de capacitación continua y permanente, en menor número consideran que es por aparición de las nuevas tecnologías, falta de cualificación profesional, actualización en leyes y reglamentos o requerimientos personales.

También indican que los motivos por los cuales asisten a los cursos son por la relación de las temáticas con la actividad docente, porque les gusta capacitarse, por obligatoriedad de asistencia, para favorecer el ascenso profesional y por la facilidad de horarios.

En conclusión, sea cual fuere la razón o motivos de los cursos de capacitación, lo importante y valioso es la participación comprometida, altruista del maestro para asistir a estos eventos de enriquecimiento y crecimiento profesional, hay que asistir a ellos aunque sea de manera obligatoria, si el caso amerita. Si no se tiene la convicción propia, autodeterminación decisiva y la motivación permanente para asistir a eventos de perfeccionamiento docente, de nada sirve que el gobierno invierta recursos en cursos de capacitación, si los maestros no sienten la necesidad de capacitarse y de cambio para mejorar su desempeño profesional y sus prácticas pedagógicas dentro del proceso de interaprendizaje. Solo con una verdadera autodeterminación personal y comprometida, el docente se convierte en agente de cambio de sí mismo, de sus estudiantes y de la comunidad educativa que lo rodea.

Tabla N° 12. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0,0
Aspectos Técnicos /Prácticos	12	66,7
Ambos	6	33,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

El ejercicio de la docencia es, sin duda, una actividad fascinante, no solo porque obliga al docente a actualizar y revisar su trabajo sino porque está sometido a una crítica constante por parte de los estudiantes. Ahora bien, el ejercicio de una profesión y los conocimientos teóricos y prácticos que se puedan tener de una rama del conocimiento son necesarios para ejercer a cabalidad la función docente. Así lo afirma (García, 2001), el cual expresa que para diseñar un curso se requiere de un plan de formación donde se promueva reingenierías estratégicas investigativas que le permitan al docente aprender a desaprender para aprender conocimientos, saberes, metodología y práctica en función de los cambios y requerimientos de la sociedad del conocimiento; capacitación en que los docentes se vuelvan creadores de estrategias participativas, investigativas, reflexivas y de toma de decisiones.

Y esto lo confirma (Des, 1987 y Marcelo, 1989 y 1994), en donde expresan que los procesos de formación del profesorado se han de diseñar de manera que integren los siguientes principios básicos: de carácter procesual, integrador de contenidos académicos y pedagógicos, de integración de la teoría y la práctica y de su relación con las demandas educativas de la sociedad de una manera contextualizada y dinámica.

Así lo manifiestan también la mayoría de los docentes encuestados, quienes están de acuerdo en que en todo curso de capacitación se consideran de mayor importancia los aspectos técnicos y prácticos acompañados también de lo teórico.

Abordar el campo de las relaciones teoría-práctica desde la didáctica es complicado porque el tema es ambiguo. Por esta razón, la cuestión no está en confundir teoría y práctica, sino en reconocer el aporte que cada una realiza a la acción didáctica. Es menester recalcar que muchas de las veces los docentes dejan de asistir a los cursos de capacitación por la tradicional manera de desarrollar los cursos por parte de los facilitadores, que en algunas de las veces se dedican a desarrollar solo teoría dejando a un lado la práctica que esta tan necesaria ya que es la herramienta fundamental para el ejercicio docente, es menester recalcar que los profesionales educativos necesitan adquirir saberes y desempeños en la práctica pedagógica de manera activa y participativa para poder llevar a las aulas lo aprendido durante la jornada de capacitación.

3.2. Análisis de la formación

La búsqueda de la calidad educativa en Ecuador, obliga al docente hacer un análisis exhaustivo sobre las diversas carencias que se presenta en su accionar diario en base al crecimiento social globalizador y tecnológico de esta nueva sociedad. (García, 1999), manifiesta que la calidad de vida de un país depende de la calidad del sistema educativo que lo rige, en el cual juega un papel importante el profesor como figura prioritaria ya que de él depende la formación auténtica de sus estudiantes y el éxito de la educación, razón por la cual hoy se necesita profesores con mucha motivación y que encarnen en su persona la reingeniería de su formación profesional para el logro de la verdadera calidad educativa

McGehee y Thayer, (1961), señala que al hacer una análisis de la formación se puede identificar carencias individuales profesionales, tales como en qué áreas necesitan ser formados, qué tipo de formación se necesita.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

La persona en el contexto formativo es la encargada de identificar, revisar de manera crítica e individual su accionar, lo que hay o lo que necesita aprender para desaprender y cómo aprender a aprender para enseñar. (Muñoz I, 2007). Es decir; al conocer los elementos y factores que favorecen y obstaculizan los procesos de enseñanza aprendizaje es muy importante, ya que mejora el aprovechamiento de los recursos, para una educación de calidad. Si no se conoce el contexto, no se enseña de manera contextualizada atendiendo a necesidades y expectativas de los estudiantes, para un aprendizaje significativo y para esto a que romper esquemas del tradicionalismo, para así buscar nuevas herramientas de aprendizaje.

Tabla N° 13. La persona en el contexto formativo.

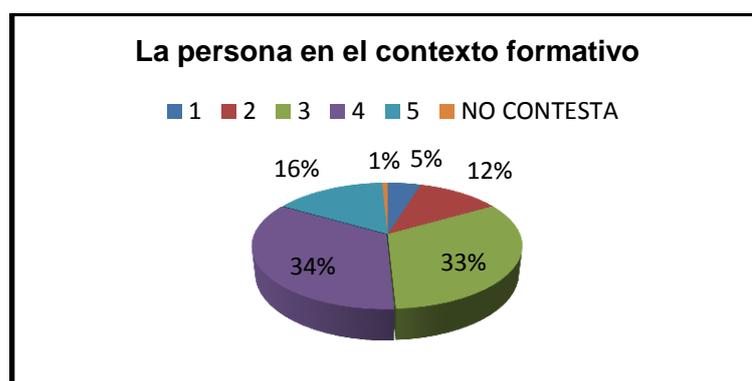
Valoración:

1 Es la calificación más baja 5 Es la calificación más alta 6 No responde

LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO														
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	6%	6	33%	1	6%	5	28%	5	28%	0	0%	18	100%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	2	11%	0	0%	7	39%	6	33%	3	17%	0	0%	18	100%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0%	2	11%	4	22%	11	61%	1	6%	0	0%	18	100%
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	11%	2	11%	10	56%	2	11%	2	11%	0	0%	18	100%
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	6%	1	6%	6	33%	7	39%	2	11%	1	5%	18	100%

La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0%	3	17%	5	28%	3	17%	7	39%	0	0%	18	100%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0%	1	6%	8	44%	9	50%	0	0%	0	0%	18	100%
TOTAL	6	5%	15	12%	41	33%	43	34%	20	16%	1	1%	126	100%
MEDIA TOTAL	0,86	5%	2,14	12%	5,86	33%	6,14	34%	2,86	16%	0,14	1%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo".



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

El contexto formativo es la serie de elementos y factores que favorecen o en su caso, obstaculizan el proceso de la enseñanza y el aprendizaje escolar. Para los maestros es de vital importancia conocer su contexto formativo, su formación académica, los conocimientos que tiene con relación a los elementos del currículo, los factores que determinan la enseñanza-aprendizaje, o que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, conocer el manejo y utilización de las TIC en procesos pedagógicos, entre otros; conocer su nivel profesional para intervenir de manera efectiva en la tarea formativa de los estudiantes, por tal razón (Delors, 1996), considera que la formación del profesorado incide en el aprendizaje mediante: la competencia, ya que implica una reflexión sobre: el conocer, el ser, el saber el hacer, el saber estar y el saber convivir.

Con el misma dirección (Tejada, 2005), considera que la formación profesional alcanza un fuerte protagonismo en el aprendizaje, ya que, es un referente e instrumento útil, en los procesos pedagógicos. Por lo tanto, los docentes deben asumir el conocimiento de su perfil profesional, las competencias técnico- científicas que posee, el propio dominio de su ámbito disciplinar, las competencias didáctico-metodológicas que tiene y las que le exigen la nueva tarea docente; y para ello (Goldstein, 1993) jerarquiza que el análisis de la persona

evalúa lo bien que el empleado se desempeña en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el centro de atención de la formación.

Los datos recogidos emitidos por los docentes investigados del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo, reflejan que un mayor porcentaje de docentes no analizan, los diferentes elementos de su contexto formativo de manera frecuente, según la encuesta manifiestan que hay algunos aspectos que si toman en cuenta, principalmente, en los aspectos: el análisis se enfoca en valorar las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, los factores que condicionan la calidad de la enseñanza de bachillerato, y en el manejo de las TIC; cabe indicar que esta última se encuentra en un rango medio ya que existen docentes que todavía no se conectan con las demandas de la nueva tecnología, así como también necesitan de una formación psicopedagógica que les permita responder a los nuevos retos del aprendizaje.

Se concluye entonces que en la institución investigada los docentes necesitan preocuparse por mejorar su contexto formativo, revalorizar su formación académica y profesional que influye en su accionar diario, para así desaprender esquemas paradigmáticos tradicionales y abrirse a los nuevos cambios educativos para fortalecer y optimizar su desempeño laboral, el conocimiento profesional, mejorar sus habilidades y actitudes y con ello poder brindar una educación de calidad y calidez humana, para de esta manera satisfacer las necesidades de una sociedad que demanda de personas capaces de ejecutar con ética profesional la docencia y a la vez cumplir con los estándares educativos de calidad profesional.

3.2.2. La organización y la formación.

La organización y la formación interactúan entre sí, porque conocer la organización es inducir formación recíproca que rigen conocimientos, acciones y comportamientos de todos los profesionales y con ello el crecimiento individual y colectivo de la institución; para esto partimos del concepto de organización, que “es el establecimiento de procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades con el fin de simplificar el trabajo, coordinar y optimizar funciones y recursos.” (Munch, L, 2011, pág. 100).

Tabla N° 14. La institución en que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	5,6
No	17	94,4
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	16,7
No	15	83,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0
En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	3	16,7
Necesidades de actualización curricular	2	11,1
Leyes y reglamentos	0	0,0
Asignaturas que usted imparte	2	11,1
Reforma curricular	0	0,0
Planificación y Programación curricular	1	5,6
Otros	1	5,6
No contesta	11	61,1
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

Las instituciones y por su intermedio los directivos son los entes encargados de buscar perfeccionamiento en la gestión pedagógica, en el talento humano, en clima organizacional y en la convivencia escolar.

Los Estándares de Calidad Educativa citados en el Art 14 (LOEI, 2011), miden el campo de la gestión institucional, la generación de cursos de innovación y desarrollo profesional de los docentes por parte de las autoridades educativas institucionales; razón por la cual un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana para la promoción y mejoramiento del talento humano.

En base a ello (Munch, L y otros, 2010), manifiesta que la dirección y el liderazgo es muy importante porque debido a ello se determina el clima organizacional, la productividad y la calidad educativa, además viabiliza una comunicación necesaria para que toda las instituciones funcionen y pero dependiendo siempre de un liderazgo correcto, adecuado y oportuno.

(Fuentes, 2006), considera que el liderazgo educativo depende de la actitud de líder que garantice su función orientadora hacia la participación propia y de los demás actores involucrados en el hecho educativo, asumiendo niveles de compromiso en la acción conjunta dentro de la institución. Es capaz de inspirar y de dirigir a los individuos y a los grupos. Articula y estimula el entusiasmo por las perspectivas y objetivos compartidos. Cuando resulta necesario saben tomar decisiones independientemente de su posición. Enseña con el ejemplo.

Más sin embargo, como se puede observar en los datos recabados el 94,4% de los encuestados manifiestan que en la institución donde laboran no se han propiciado cursos en los últimos dos años, de la misma manera en un 83,3% indican que las autoridades de la institución no elaboran proyectos, ni promueven cursos, ni seminarios de capacitación a los docentes de la institución. Pero ellos conocen que en caso de existir cursos de capacitación se realizan en función de las áreas del conocimiento, las necesidades de actualización curricular y las asignaturas que imparten.

Es una un deber desde las instituciones educativas promover acciones de capacitación docente mediante la detección de necesidades de los individuos que laboran en ellas, ya que se deben generar cursos en base a las necesidades y realidades propias de cada establecimiento educativo. Los directivos mediante sus roles de altos gerentes educativos deben velar por el desarrollo, capacitación y crecimiento de su talento humano, analizando y evaluando, debilidades docente para planificar y ejecutar cursos de mejoramiento profesional, así como también, de implementar asesorías pedagógicas o centros de cooperación docente, círculos de estudios donde se compartan experiencias, con el fin de cubrir las carencias educativas de su personal, de sus organización y fortalecer la eficiencia institucional.

Tabla N° 15. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5,6
Casi siempre	1	5,6
A veces	5	27,8
Rara vez	5	27,8
Nunca	6	33,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

Dentro del reglamento a la (LOEI, 2011), en el art. 44 se estipula las obligaciones de la autoridad del plantel entre una de ellas es el de cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas y los derechos y obligaciones de sus actores, así como también la de dirigir procesos de valuación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados.

(Gehrke ,1991), afirma que la función del gestor educativo como un directivo y líder activo, es un punto clave, ya que es promotor de los procesos de cambio e innovación educativa y desarrollo profesional, ya que mediante su rol administrativo planifica, organiza, dirige, coordina y controla el crecimiento institucional, funciones que requieren de ciertas actitudes carismáticas, abiertas y flexibles al cambio, mediante consensos, posiciones críticas, y respetuosas de las opiniones de los demás. Para ello plantea tareas concretas, tales como: mejoramiento continuo de sus prácticas pedagógicas, organización de grupos de trabajo en la escuela, participación en las instancias de toma de decisiones, contribución al desarrollo profesional de los colegas.

(Robbins, 1993), manifiesta que los puestos administrativos necesitan de cierto grado de autoridad formal y de dirección, por tal razón es posible que el ser humano desempeñe un rol directivo y de liderazgo por solo ocupar un cargo dentro de la organización; pero resalta que en educación no todos los líderes buscan ser administradores, ni todos los administradores pueden convertirse en líderes educativos. Y en base a ello (Munch, L y otros autores, 2007), deducen que un líder es la persona que inspira confianza, respeto, lealtad suficiente para conducir, guiar a los subordinados al logro de metas, posee el don de mando y la capacidad de persuasión, ya que es la persona que alienta, motiva, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes mediante sus conocimientos, cualidades y competencias.

Los docentes de la institución investigada responden en un 33,3% que nunca los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado, mientras que un 27,8% , de los investigados de manera equiparada responden que rara vez y a veces los directivos de su institución planifican y promueven cursos de formación dentro de la institución.

Situación en la que es necesario poner atención con el fin de cambiar la actitud de los líderes directivos, porque es desde allí, ellos tienen la función de motivar la participación activa y permanente de los docentes en cursos de formación. Los directivos deben conocer

los estándares específicos que deben alcanzar en su gestión administrativa especialmente en lo relacionado a planificación estratégica, a la gestión pedagógica, clima organizacional y lo más importante a la gestión de talento humano y de recursos, así buscar , promover el desarrollo integral de su personal y al cumplimiento de la normativa legal y de sus funciones como verdadero líderes educativos.

Tabla N° 16. La organización y la formación.

Valoración:

1 Es la calificación más baja 5 Es la calificación más alta 6 No responde

LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN														
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	f	%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	6%	3	17%	5	28%	8	44%	0	0%	1	6%	18	100%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	2	11%	0	0%	9	50%	5	28%	2	11%	0	0%	18	100%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	0	0%	4	22%	6	33%	5	28%	2	11%	1	6%	18	100%
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1	6%	4	22%	6	33%	6	33%	1	6%	0	0%	18	100%
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).	1	6%	3	17%	6	33%	5	28%	3	17%	0	0%	18	100%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0%	3	17%	5	28%	9	50%	1	6%	0	0%	18	100%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0%	0	0%	7	39%	7	39%	4	22%	0	0%	18	100%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0%	0	0%	4	22%	8	44%	5	28%	1	6%	18	100%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	2	11%	3	17%	6	33%	4	22%	3	17%	0	0%	18	100%
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0%	1	6%	6	33%	6	33%	5	28%	0	0%	18	100%
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	6%	5	28%	3	17%	7	39%	2	11%	0	0%	18	100%

Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	6%	3	17%	7	39%	5	28%	2	11%	0	0%	18	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0%	2	11%	7	39%	8	44%	1	6%	0	0%	18	100%
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0%	2	11%	6	33%	5	28%	3	17%	2	11%	18	100%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0%	4	22%	4	22%	7	39%	3	17%	0	0%	18	100%
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0%	1	6%	8	44%	7	39%	2	11%	0	0%	18	100%
TOTAL	9	3%	38	13%	95	33%	102	35%	39	14%	5	2%	288	100%
MEDIA TOTAL	0,56	3%	2,38	13%	5,94	33%	6,38	35%	2,44	14%	0,31	2%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

En este aspecto es menester tomar en consideración que La Ley Orgánica de Educación Intercultural que se encuentra vigente en nuestro país desde el 31 de marzo del 2011,(LOEI,2011); permite revalorizar el perfil del docente y determina un nuevo escalafón basado en la meritocracia con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica; además la nueva LOEI desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo todo ello con el fin de que se mejore la calidad de educación a nivel nacional.

Con relación a ello (Ferry, G. 2010), determina que la formación profesional es un proceso de desarrollo y estructuración de la persona, donde interviene la maduración interna y las posibilidades de aprendizaje del sujeto, o también la formación como institución, enfatizando que la estructura organizativa planifica y desarrolla las actividades de formación, en donde

(Delors, 1996), considera que la formación del profesional incide en el aprendizaje mediante: la competencia, ya que implica conocer, ser, saber hacer y saber estar o convivir. Por tal razón (Tejada, 2005), considera que en el momento actual la formación profesional adquiere un fuerte protagonismo en el aprendizaje, ya que, es un referente e instrumento útil, en un contexto en el que el cambio y las necesidades de formación permanente, se constituyen en motivos prioritarios de análisis y evaluación, en la perspectiva de pertinencia para garantizar el desarrollo pleno del país.

Más sin embargo de los 18 docentes investigados del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo, un 50% indica que muy poco analizan el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...); un 44.4% de los encuestados manifiestan que conocen a breves rasgos del contenido de la LOEI y que diseña planes de mejora de la propia práctica docente; un 39% de los investigados afirman que analizan débilmente la estructura organizativa institucional, así como también rara vez diseñan planes de mejora de la propia práctica docente; con el mismo porcentaje manifiestan también que muy poco diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres. Además un 33,3% expresan que poco conocen sobre el tipo de liderazgo ejercido por los directivos; en el mismo porcentaje anterior manifiesta que, existe escaso planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos por parte de autoridades, como de docentes y estudiantes; que muy poco utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos; que levemente plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes), que esporádicamente diseñan programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas y talleres y que poco conocen del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa; en fin todas las demás acciones se enmarcan en un nivel medio de análisis.

Cabe resaltar que además todos los aspectos considerados en esta encuesta tienen relación con los estándares de desempeño profesional que todo docente competente debe conocer, desarrollar y aplicar para la formación de sus educandos y brindar junto con ello una educación de calidad.(Art: 27,LOEI,2011)

En base al análisis se evidencia que la institución necesita llevar a cabo procesos de reingenierías en procesos organizativos institucionales, como en su formación profesional y desarrollo profesional sobre aspectos que guían, norman y regulan la acción docente dentro y fuera del establecimiento para un buen desempeño en el ámbito profesional. Y como

síntesis afirmo que la participación en la estructura organizativa de los órganos de coordinación, planificación, evaluación institucional requieren de procesos de formación y capacitación permanente para que los educadores sigan afianzando sus capacidades y actitudes que faciliten procesos de gestión y prácticas institucionales que coadyuven a la formación integral de sus estudiantes para un funcionamiento ideal de la sociedad.

3.2.3. La tarea educativa.

La nueva tarea educativa es el gran reto que todos los profesionales de educación deben perseguir para formar educandos constructivistas y aprehensivos de su realidad social, para ello deben reingeniar ambientes pedagógicos adecuados y tomar decisiones que permitan incidir en el nuevo cambio pedagógico para una educación auténtica y de calidad.

(Dipboye, 1994), Hacer el análisis de la tarea educativa hoy en día es muy necesario porque permite formular objetivos instruccionales que trazarán o pautaran la ejecución de actividades específicas y operacionales de acción docente que permitirán realizar el trabajo de manera más eficaz.

Gimeno (1988: 241), afirma que “reconocer y asumir la práctica educativa como algo fluido, fugaz, difícil de aprehender en coordenadas simples, y además, compleja en tanto en ella se expresan múltiples determinantes, ideas, valores y usos pedagógicos”.

Tabla N° 17. Las materias que imparten tienen relación con su formación profesional.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	72,2
No	5	27,8
No contesta	0	0,0
TOTAL	18	100,0
Años de bachillerato en los que imparte asignaturas		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
1º,2º,3º	9	50,0
2º,3º	5	28,0
3º	4	22,0
TOTAL	18	100,0

Años de servicio docente		
Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5 años	3	16,7
6 - 10 años	2	11,1
11 - 15 años	2	11,1
16 - 20 años	4	22,2
21 - 25 años	2	11,1
26 a 30 años	0	0,0
31 a 35 años	0	0,0
36 a 40 años	0	0,0
Más de 41 años	0	0,0
No contesta	5	27,8
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

Uno de los indicadores de la calidad de la educación es el desempeño de los maestros en áreas de su preparación profesional; lo que debe hacer profesional educativo competente; con ello, (Marín,2004) conceptualiza a la profesionalización como el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

Por último reafirma (Tedesco, 1988), afirma que: Todo programa de formación docente ya sea este inicial o permanente, siempre tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores del profesional, predisponiendo y generando expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y cambiar los principios estructuradores, esquematizadores y rutinarios del oficio.

En el Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo el 72,2% de los docentes que representan el porcentaje mayor imparten materias que se relacionan con su formación profesional y solamente el 27,8 no lo hace. El 50% de los investigados imparten asignaturas desde el 1er año hasta el 3er año de bachillerato, el 28% en segundo y tercer año y el 22% en 3ero. Respecto a los años de servicio se observa que el mayor porcentaje de los docentes tienen entre 16 y 20 años de servicio.

De la información anterior se deduce que la población investigada es joven en cuanto a su desempeño profesional y se encuentra impartiendo las materias de su profesión sentando

las bases en el primer año de bachillerato, lo que se convierte en una fortaleza para alcanzar los estándares de calidad educativa,(2012) y por ende lograr la educación integral de sus estudiantes; ya que es necesario siempre que el docente sea competente e imparta sus clases de acuerdo a su especialidad, pero no olvidemos que un aspecto importante de esa competencia que hoy en día se está manejando es la interdisciplinariedad de las asignaturas dentro de los contextos formativos, ya que el docente debe estar preparado no solo en la materia de su especialidad sino que posea las habilidades necesarias para llegar a un desempeño auténtico dentro de los procesos educativos, para buscar un verdadero cambio pedagógico y solo así alcanzaremos mejoraremos la calidad educativa en el país.

Tabla N° 18 La tarea educativa.

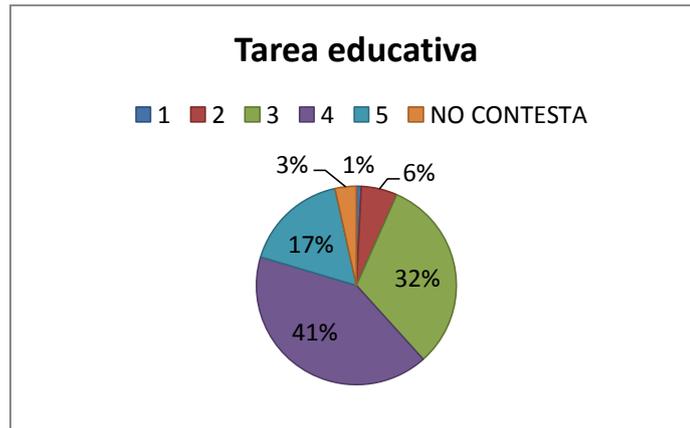
Valoración:

1 Es la calificación más baja 5 Es la calificación más alta 6 No responde

LA TAREA EDUCATIVA														
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	f	%
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0%	1	6%	8	44%	7	39%	2	11%	0	0%	18	100%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0%	2	11%	8	44%	7	39%	1	6%	0	0%	18	100%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0%	2	11%	7	39%	7	39%	1	6%	1	6%	18	100%
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	2	11%	1	6%	7	39%	8	44%	0	0%	0	0%	18	100%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0%	2	11%	6	33%	8	44%	2	11%	0	0%	18	100%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0%	1	6%	9	50%	7	39%	0	0%	1	6%	18	100%
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0%	1	6%	9	50%	6	33%	2	11%	0	0%	18	100%
Percebe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0%	0	0%	4	22%	8	44%	4	44%	2	11%	18	100%
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0%	0	0%	4	22%	9	50%	5	28%	0	0%	18	100%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil	0	0%	0	0%	6	33%	7	39%	3	17%	2	11%	18	100%

comprenderlas/os y ayudarles en su solución															
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0%	0	0%	3	17%	8	44%	6	33%	1	6%	18	100%	
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0%	0	0%	4	22%	8	44%	4	22%	2	11%	18	100%	
Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0%	0	0%	4	22%	8	44%	6	33%	0	0%	18	100%	
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-)	0	0%	0	0%	8	44%	5	28%	5	28%	0	0%	18	100%	
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0%	6	33%	4	22%	5	28%	3	17%	0	0%	18	100%	
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0%	1	6%	1	6%	7	39%	9	50%	0	0%	18	100%	
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0%	1	6%	3	17%	11	61%	1	6%	2	11%	18	100%	
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1	6%	1	6%	2	11%	11	61%	2	11%	1	6%	18	100%	
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0%	1	6%	6	33%	6	33%	4	22%	1	6%	18	100%	
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0%	2	11%	7	39%	7	39%	2	11%	0	0%	18	100%	
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0%	0	0%	10	56%	6	33%	2	11%	0	0%	18	100%	
TOTAL	3	1%	22	6%	120	32%	156	41%	64	17%	13	3%	378	100%	
MEDIA TOTAL	0,14	1%	1,05	6%	5,7	32%	7,43	41%	3,05	17%	0,62	3%	18	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

El enfoque de la calidad de enseñanza a nivel de bachillerato debe ser analizada desde la influencia de varios factores que la condicionan, como por ejemplo: el nivel de formación de los docentes, la generación de desempeños auténticos en los estudiantes, el manejo de herramientas y recursos didácticos, entre otros. De ahí que para que se obtengan buenos resultados la tarea educativa debe ser analizada considerando todos aquellos aspectos concernientes a las funciones de un tutor. El docente actual debe estar preparado para aprender a enseñar, para enseñar a pensar, y enseñar a pensar para actuar, generando o de una educación holística de y para la vida.(Guía Didáctica y Pedagogía,2011) Para esto debe poseer competencias: didácticas, pedagógicas académicas, perceptivas, expresivas, organizativas, investigativas, evaluativas, de planificación, de gestión, que vayan a la par con el avance de la era del conocimiento y de la tecnología, que permitan o den paso a la aplicación de procesos educativos encaminados a promover aprendizajes constructivistas contextualizados a las necesidades de los alumnos. Esto afirma (Pérez Gómez, 1998), que la profesionalización de carácter dinámico y secuencial permite mejorar la enseñanza ya que el profesional deja a un lado el rol tradicional de enseñanza para abrirse a las nuevas demandas de aprendizaje y actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como verdaderos orientadores del proceso aprendizaje

Al articular el fundamento teórico con el análisis de las respuestas ante este aspecto, los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo investigados; en mayor porcentaje exponen conocer muy poco (valoraciones con apreciaciones de 2 y 3), acerca de los aspectos de la tarea educativa tales como: las técnicas básicas para la investigación en el aula, las funciones y cualidades del tutor (36%), conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal(32%), el desarrollo de estrategias para la motivación de los alumnos (27%), planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación (45%), de la psicología del estudiante (41%), la

interacción profesor-alumno(41%), identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales(36%), lo que advierte que algunos maestros no se apropian de la tarea educativa como tal; considero que este último es un tema nuevo para los docentes ya que antes no se hablaba de inclusión educativa, en la actualidad sí hace falta que el docente se prepare en este ámbito ya que existen dificultades en lo que se refiere a planificación, evaluación y técnicas adecuadas para el aprendizaje de estudiantes con necesidades educativas especiales.

En base a todo este análisis intuyo que en el establecimiento hay trabajo en la tarea educativa con deficiencia o que se realiza sin mayor conocimiento; con ello se ratifica la necesidad de concientizar primeramente en los docentes, en las instituciones educativas un cambio de actitud, dejando atrás la mediocridad, el tradicionalismo y promover acciones de formación profesional para actualizar conocimientos y técnicas de aprendizajes significativos y auténticos; mediante la participación activa en cursos de formación y/o capacitación docente, que imparte el MEC,(LOEI;2012), en diversas temáticas relacionadas a la tarea educativa que afecten su quehacer docente, para así mejorar su accionar diario, actualizar conocimientos, vencer obstáculos que nos impone la nueva era tecnológica, para ser partícipes de un desempeño y de una enseñanza en todos los ámbitos que exige la educación ecuatoriana actual.

3.3. Los cursos de formación.

En el art. 312 del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011), afirma que el programa de formación permanente “es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido”. Siendo *un curso de formación* una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.

Tabla N° 19. En cuanto a los últimos cursos realizados.

Número de cursos a los que ha asistido en los últimos años	f	%
1	3	16,7
2	3	16,7
3	1	5,6
Ninguno	11	61,1
TOTAL	18	100,0

Total de horas de capacitación	f	%
0 a 25 horas	2	11,1
26 a 50 horas	0	0,0
51 a 75 horas	1	5,6
76 a 100 horas	1	5,6
Más de 100 horas	1	5,6
No contesta	13	72,2
TOTAL	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

Hoy en día la formación de los docentes es un asunto de máximo interés de la agenda política del Gobierno ecuatoriano, al igual que el papel de los docentes y su formación para una educación de calidad., Así lo afirma y lo ratifica en el capítulo VII de la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación en los art. 311, 312, 313,314 y 315 del Reglamento a la Ley orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011), donde habla de la formación permanente de todos los profesionales de la educación , las competencias que tiene el Nivel Central, así como también de los programas y cursos de capacitación en base a las necesidades detectadas a partir de procesos evaluativo, para el logro de objetivos de un aprendizaje integral, que el maestro fiscal puede acoger de manera gratuita, con el cumplimiento de requisitos de asistencia y la obtención de una nota mínima de aprobación que evalúe su desempeño durante el proceso y final del programa formativo.

De los 18 maestros encuestados 11 que representa el 61,1% de la población investigada indica que en los últimos dos años no han asistido a ningún curso. En un porcentaje igual del 16,7% indican haber asistido a uno y dos cursos y solamente 1 maestro que representa el 5,6% ha asistido a 3 cursos.

Se concluye que a pesar de la política del Ministerio de Educación de dar cursos de capacitación docente de manera gratuita y constante hasta cubrir la demanda de los docentes en el Ecuador, no se está cumpliendo en el establecimiento investigado; ya que se evidencia un gran ausentismo a los mismos. Esto se da por la falta de motivación de los directivos institucionales y de los profesionales que poco o nada hacen por inscribirse y participar en estos eventos programáticos de gran importancia para su fortalecimiento, crecimiento y actualización de su desempeño profesional, y contribuir así a la consecución de los estándares educativos profesionales y de aprendizaje que pretende la Constitución de la República,(2008) en su art.27 la educación de calidad dentro del marco del buen vivir.

Tabla N° 20. En cuanto al último curso recibido.

Hace que tiempo lo realizó	f	%
0-5 meses	2	11,1
6-10 meses	0	0,0
11-15 meses	3	16,7
16-20 meses	0	0,0
21-24 meses	2	11,1
Más de 25 meses	0	0,0
No contesta	11	61,1
TOTAL	18	100,0
Cómo se llamó el curso/capacitación		
	f	%
Reestructuración de especialidad	1	5,6
Fortalecimiento curricular	3	16,7
Coordinación Zonal	1	5,6
Gestión y Riesgo	1	5,6
Didáctica General	1	5,6
No contesta	11	61,1
TOTAL	18	100,0
Lo hizo con el auspicio de:		
	f	%
El gobierno	4	22,2
La institución donde labora	2	11,1
Beca	0	0,0
Por cuenta propia	1	5,6
No contesta	11	61,1
Total	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

La preparación de todos los docentes es un tema al cual se le debe dar mucha importancia para poder dar respuestas a las necesidades cada vez más diversas del contexto formativo y contribuir al gran reto: mejorar los logros educativos enfatizados en los estándares de aprendizaje y profesionalización para alcanzar la calidad educativa en el Ecuador.

(Darling-Hammond, 2005, pág. 375), afirma que “la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo y permanente de seguimiento de un ejercicio útil y responsable de la misma”

De ahí que.” (Chiavenato, I, 2007), infiere que la capacitación viene a ser un proceso educativo de corto plazo, desarrollado de manera sistemática y organizada, a través del cual personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos establecidos con anticipación, convirtiéndose en unos de los retos del maestro de este milenio aprender a desaprender para poder aprender y enseñar (Guía LNS, 2003).

Deduciendo a la vez que la nueva cultura de aprendizaje requiere de un nuevo perfil y rol de alumno y de profesor, nuevas funciones discentes y docentes, solo serán posibles desde el cambio de mentalidad, en las concepciones profundamente arraigadas de unos y otros sobre el aprendizaje y la enseñanza, para afrontar esta nueva cultura del aprendizaje (Monereo y otros, 2006).

Más sin embargo, como se observa en el cuadro anterior de los 7 docentes encuestados que han seguido los cursos de formación, el 16,7% lo ha realizado hace un tiempo aproximado de 11 a 15 meses; un 11,1% hace dos años y también un 11,1% hace 5 meses. Situación que hace evidente que no hay un seguimiento continuo en el proceso formativo, toda vez que hay que tomar en cuenta que lo que se recibió hace dos años hoy en día ya está con otras innovaciones, en otras palabras, los docentes deben tener presente que en materia educativa se tiene que estar en permanente actualización. Es necesario que siempre dentro de una institución se incentiven, se motive y se programe inscripciones masivas para que los profesionales asistan a cursos de capacitación actualizados acorde a las necesidades formativas de cada uno de ellos; ya que el gobierno permanentemente está ofertando estos eventos de manera gratuita para todo el magisterio ecuatoriano, solo hace falta acrecentar espíritu de decisión de los maestros y promoción oportuna del talento humano por falta de los directivos institucionales.

Tabla N° 21. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años.

Respuestas	f	%
SI	1	5,6
NO	16	88,9
No contesta	1	5,6
TOTAL	18	100,0
Cuál fue la temática del último curso que lo impartió		
No contesta	1	5,6

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Fisco misional "Juan Tanca Marengo"

Parte de lo establecido en la (LOEI, 2011), en sus art.260, 261, 111,112, que hace referencia a la carrera educativa y al escalafón que el docente debe conocer y aplicar para poder ascender de categoría o ser considerado dentro de la meritocracia educativa. Es menester que el ideal de todo profesional educativo es convertirse en un facilitador, mentor, asesor educativo, auditor educativo, como la misma Ley en sus artículos 118,119,122 y123 los promulga considerándolos como una nueva función dentro de la carrera docente.

Al preguntar a los docentes del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo si han impartido algún curso de capacitación en los dos últimos años. El 88,9% indica que no lo ha hecho, solamente un 5,6% manifiesta que si pero no responde al momento de indagarle sobre la temática del curso impartido.

En realidad, los datos emergidos en la tabla 21 tiene relación con el análisis de la tabla anterior, donde se ha resaltado que si los docentes investigados no han recibido cursos de capacitación de manera permanente, mal podrían ser, mentores, asesores, auditores educativos de sus compañeros docentes, peor aún hubieran desempeñado funciones de facilitadores en jornadas de capacitación docente a nivel nacional, los maestros necesitamos cambios de actitud frente a esta cruda realidad, de seguir siendo entes pasivos, conformistas, aislados y con muy pocas ganas de triunfar y salir dentro del campo educativo y hacer frente a una sociedad que demanda de educadores comprometidos, emprendedores, altruistas con miras a engrandecer la Patria, con su aporte, su crecimiento profesional y su entrega en su rol educativo.

En sí la dimensión social de la enseñanza implica que los docentes deben realizar su actividad profesional en coordinación, en ayuda mutua, compartiendo, capacitando, promoviendo desempeños profesionales. En la actualidad, el proceso de enseñanza-aprendizaje depende en gran medida, de la calidad de los profesores. Y esa calidad, a su vez está en función de la formación de cada maestro, en el crecimiento profesional que debe alcanzar a lo largo de toda su carrera educativa.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso.

“MOTIVACIÓN DOCENTE Y APLICACIÓN DE TÉCNICAS ACTIVAS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DENTRO DEL AULA EN EL MARCO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL.”

4.2. Modalidad de estudios.

La modalidad de estudios que se adoptará para el desarrollo del curso formativo es la presencial, debido a que la temática implica una relación directa con el tutor, de herramientas de apoyo que no necesariamente requieren de conexiones o recursos tecnológicos sofisticados, permite la interacción con el grupo de docentes del Colegio Técnico Fisco Misional Juan Tanca Marengo los cuales pueden recibir retroalimentación de manera directa y en tiempo real, además porque así lo manifiestan en la encuesta realizada a los docentes de la institución.

4.3. Objetivos.

General:

- Capacitar a los y las docentes del Colegio Técnico Fiscomisional Juan Tanca Marengo en la gran importancia del conocimiento del nuevo marco legal educativo y su incidencia dentro del desarrollo profesional docente y la aplicación de técnicas de trabajo constructivistas en el aula, mediante el desarrollo de talleres activos y participativos, a fin de elevar el nivel de educación en la institución.

Específicos:

- Reconocer la importancia de una participación activa en los procesos de desarrollo profesional a partir del conocimiento marco legal, para su perfeccionamiento docente en las prácticas pedagógicas cotidianas.
- Analizar aspectos importantes de la Didáctica Moderna en el ámbito del constructivismo relacionando la teoría con la experiencia para generar nuevos compromisos didácticos.
- Ejercitar la aplicación de técnicas activas en el aula, mediante la realización de micro clases para fortalecer el trabajo académico del docente en el aula y el desarrollo de destrezas en los estudiantes.

4.4. Dirigido a:

Docentes del Colegio: Técnico Fisco Misional “Juan Tanca Marengo”

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel 3, por cuanto se ha considerado que en Colegio Técnico Fiscomisional Juan Tanca Marengo el 83,3% de los docentes tienen más de cinco años de experiencia.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Para la puesta en marcha de este taller, los participantes necesitarán de:

- Inscripción del curso en Secretaría del Colegio.
- Computadora
- Conexión a internet (para ampliar conocimientos)
- Flash memory
- Textos de las disciplinas de estudio.
- Texto o guía con los temas a tratarse.
- Cuaderno bitácora o diario de notas.
- Documento de la actualización curricular (Margen Legal educativo)
- Predisposición y muchas ganas de aprender a aprehender.

4.5. Descripción del curso.

La vocación del maestro y de la maestra es orientar eficaz y eficientemente el proceso de enseñanza aprendizaje para que los alumnos y las alumnas lleguen a ser competentes, auténticos, y productivos en la sociedad, es decir debe aprender aprendiendo a aprender para la efectividad educativa. Es por eso que la educación pide grandes cambios en el accionar del docente, romper y dejar atrás viejos paradigmas técnicas estrategias y métodos de la enseñanza tradicionalistas, para así empoderarse de los nuevos cambios y retos de esta nueva época y que la escuela activa exige. Para lograr aquello, el docente debe abrirse y acogerse a los cambios permanentes que la nueva era del conocimiento proyecta cada día, revalorizando su profesión y práctica docente mediante la participación activa en los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades para su perfeccionamiento docente, que son impartidas constantemente por el estado ecuatoriano.

Lo más valioso que el maestro y la maestra pueden dar a sus alumnos y a sus alumnas es que lleguen a ser competentes en su trabajo, poniéndolos o poniéndolas ante situaciones interesantes y retadoras que les permitan aprender, con los demás, en un ambiente creativo, equitativo y lleno de vida. En el artículo 343 de la Constitución de la república establece que la educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, conjugando aprendizajes conceptuales, procedimentales, actitudinales, técnicos, artísticos y culturales.

Decroly (1988) advertía que la escuela debe educar para la vida preparando a los hombres y mujeres para integrarse en la sociedad y comprometerles a la construcción de una sociedad mejor, por tal razón la aplicación de una metodología probada de enseñanza - aprendizaje ayuda a la ejecución del trabajo y admite a cada partícipe aprender haciendo, a planificar, a organizar y a ejecutar una tarea en equipo y así promover en cada uno de ellos el desarrollo de competencias laborales Este reto se alcanzará cuando el profesor se abra a los cambios haga aprehensiva técnicas, estrategias y metodologías activas, participativas, colaborativas que permitan la eficiencia y la eficacia educativa.

El presente curso de formación/capacitación: *“La motivación docente y la aplicación de técnicas activas en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula en el marco del desempeño profesional.”* dirigido a los docentes del colegio técnico fiscomisional Juan Tanca Marengo, permitirá motivar al docente sobre la gran necesidad de participar activamente en jornadas de capacitación como una estrategia imperiosa de cambio y crecimiento profesional, además podrá contar con herramientas muy útiles para que los docentes construyan formas más efectivas de tratar los aprendizajes de las disciplinas académicas, respondiendo a los requerimientos de los estudiantes de bachillerato y que lo conciban como personas con potencialidades auténticas y así preparar a los jóvenes para actuar en la vida real con autenticidad y empoderamiento social .

4.5.1. Contenidos del Curso.

SESIÓN 1.

PROPÓSITO DE LA SESIÓN 1: Identificar y revisar críticamente, individual y colectivamente las concepciones del nuevo Marco Legal Educativo, para un conocimiento enriquecedor y la concientización de la necesidad imperiosa de capacitación y actualización docente.

I. PARTE PRELIMINAR MOTIVACIONAL

- 1.1 Introducción.
- 1.2 Rupturas al statu-quo educativo promovidas por el nuevo marco legal:
 - 1.2.1 Hacia la reconceptualización de la educación como un derecho de las personas y las comunidades
 - 1.2.2 Hacia un cambio profundo de la estructura y el funcionamiento del sistema nacional de educación.
 - 1.2.3 Hacia la reconstrucción de los paradigmas de calidad y equidad educativa, para asegurar mejores aprendizajes para todo el estudiantado.
 - 1.2.4 Hacia la revalorización y enaltecimiento de la profesión docente.
 - 1.2.5 Derechos y obligaciones de los y las docentes.
 - 1.2.6 Actividades de aplicación

SESIÓN 2.

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN: Mediante análisis individual y la comparación de sus propias vivencias y experiencias de docente o de directivo educativo identificar la importancia de alcanzar los estándares educativos profesionales como indicadores de calidad educativa.

- 1.3 Estándares de desempeño profesional:
 - 1.3.1 Introducción.
 - 1.3.2 Concepto de estándares de desempeño profesional.
 - 1.3.3 Características de los estándares de desempeño.
 - 1.3.4 Importancia de los estándares de desempeño.
- 1.4 Análisis comparativo y valorativo de cada uno de los estándares del desempeño docente.
 - 1.4.1 Estándares de desempeño docente:
 - 1.4.2 Importancia de los Estándares de desempeño docente.
 - 1.4.3 Dimensiones del desempeño docente.
 - 1.4.4 Estándares generales del desempeño profesional docente.
- 1.5 Estándares del directivo.
 - 1.5.1 Importancia de los Estándares del directivo.
 - 1.5.2 Dimensiones del desempeño directivo.
 - 1.5.3 Estándares generales del desempeño directivo.
- 1.6 Conclusiones valorativas.
- 1.7 Actividades de aplicación.
- 1.8 Referencias bibliográficas.

SESIÓN N° 3

PROPÓSITO DE LA SESIÓN. *Discutir en grupos de trabajo el concepto de constructivismo y el humanismo moderno como base para el desarrollo de aprendizajes activos y funcionales e identificar a los principios constructivistas como estrategias metodológicas que promueven aprendizajes de calidad dentro de una escuela activista.*

II. EL CONSTRUCTIVISMO Y EL HUMANISMO EN LA EDUCACIÓN

2.1 Construyendo el constructivismo

- 2.1.1 Formas del constructivismo
- 2.1.2 Una definición del constructivismo
- 2.1.3 Las concepciones constructivistas
- 2.1.4 Características del maestro constructivista
- 2.1.5 El rol del docente en el constructivismo.
- 2.1.6 Actividades de aplicación.
- 2.1.7 Referencias

2.2 El humanismo moderno en la educación.

- 2.2.1 La escuela activa y sus antecedentes.
- 2.2.2 La pedagogía de la escuela activista.
- 2.2.3 El porqué de la escuela activa.
- 2.2.4 Los modelos Pedagógicos.
- 2.2.5 Actividades de aplicación.
- 2.2.6 Referencias bibliográficos.

SESIÓN N° 4

PROPÓSITO DE LA SESIÓN: Conocer las dimensiones de la didáctica moderna e identificar los elementos y características que beneficien el desarrollo y aprehensión de habilidades docentes para la efectividad de la planificación pedagógica en los procesos educativos.

III. APLICACIÓN DE LA DIDÁCTICA EN EL AMBITO EDUCATIVO

- 3.1 Qué es la didáctica.
- 3.2 Por qué es importante la didáctica.
- 3.3 Didáctica moderna.
- 3.4 Quién aprende en la didáctica moderna.
- 3.5 Con quién aprende el alumno.
- 3.6 Qué enseña el docente en la didáctica moderna.
- 3.7 Cómo aprende el alumno con la didáctica moderna.
- 3.8 Con qué recursos didácticos aprende el alumno con la didáctica moderna.
- 3.9 Qué se evalúa en la didáctica moderna.
- 3.10 Características de la didáctica moderna.
- 3.11 Las acciones en la didáctica moderna y constructivista.
- 3.12 Cómo planificar con la didáctica moderna aprendizajes constructivistas significativos y funcionales.
- 3.13 Actividades de aplicación.
- 3.14 Referencias bibliográficas.

SESIÓN N° 5

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN:

Conceptualizar estrategias y técnicas constructivistas de aprendizaje que permiten fortalecer el rediseño de ambientes educativos efectivos para buscar un verdadero cambio en los procesos pedagógicos de enseñanza aprendizaje.

IV. ESTRATEGIAS Y TECNICAS CONSTRUCTIVISTAS DE APRENDIZAJE ACTIVO Y COLABORATIVO.

- 4.1 Introducción.
- 4.2 Concepciones generales.
 - 4.2.1 Estrategias didácticas.
 - 4.2.2 Técnicas pedagógicas.
- 4.3 Diferencias entre estrategias, técnicas y actividades.
- 4.4 Preguntas frecuentes con relación al uso de técnicas y estrategias didácticas.
- 4.5 El modelo del rediseño y las estrategias y técnicas didácticas
- 4.6 Tipos y características de las estrategias y técnicas didácticas
- 4.7 Criterios para la selección de estrategias y técnicas didácticas

- 4.8 Elementos que deben tomarse en cuenta para documentar o diseñar una técnica didáctica para un curso en particular
- 4.9 Momentos para la aplicación de una estrategia o técnica didáctica
- 4.10 Actividades de aplicación.

SESIÓN N° 6 Y 7

Consolidar conocimientos metodológicos que permitan fundamentar y viabilizar procesos pedagógicos, mediante la identificación de algunas técnicas y estrategias didácticas constructivistas y reconocer cómo ellas pueden ayudar a tomar decisiones pedagógicas al momento de planificar para fortalecer el diseño de ambientes de aprendizajes activos, participativos, colaborativos funcionales y significativos y de calidad.

V. EJEMPLOS PRÁCTICOS DE ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS CONSTRUCTIVISTAS.

- 5.1 Ejemplos de técnicas Didácticas constructivistas.
- 5.2 Ejemplos de estrategias didácticas constructivistas.
- 5.3 Precisiones de enseñanza aprendizaje para algunas disciplinas básicas de bachillerato.
- 5.4 Actividades de aplicación.
- 5.5 Referencias bibliográficas.

SESIÓN N° 8

Desarrollar ambientes pedagógicos de enseñanza aprendizaje, mediante la ejecución de clases demostrativas activas, participativas y colaborativas para evidenciar la aprehensión de desempeños pedagógicos constructivistas y auténticos que cimienten el cambio veredero en el accionar educativo del docente.

VI. SABATINAS DEL CONSTRUCTIVISMO, PARTICIPATIVO Y COLABORATIVO.

- 6.1 Demostración activa de las clases planificadas de cada uno de los grupos disciplinares.
- 6.2 Lectura de cada una de las reflexiones finales de la jornada desarrollada.
- 6.3 Revisión del diario de notas elaborado por cada uno de los docentes de las sesiones desarrolladas y sus respectivas reflexiones.

6.4 Autoevaluación y coevaluación del trabajo en colaboración.

VII. ANEXOS:

7.1 Matriz de criterios de calidad del trabajo en grupos.

7.2 Matriz de auto y coevaluación del trabajo de los docentes

7.3 Matriz para la evaluación de reflexiones y del cuaderno de notas.

7.4 Matriz para la evaluación del desarrollo y ejecución de las clases demostrativas.

4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.

Datos personales	Nombres y Apellidos: Mery Yolanda Pilco Inca Cédula de Identidad: 180200909-0 Fecha de Nacimiento: 20 – 08 – 1965 Lugar: Guano, Provincia de Chimborazo Dirección actual: Tena - Napo Teléfono: 062 888189 Celular: 092 776650 E mail: mery_pilco@hotmail.com
Instrucción	Primaria: Escuela “Pedro Fermín Cevallos” Ambato. Secundaria: Nacional Mixto Rumiñahui. Ambato Superior: Universidad Técnica de Ambato (UTA)- Ambato. Título Obtenido: Licenciada en Ciencias de La Educación especialidad Biología y Química Posgrado: Universidad Tecnológica Equinoccial Ecuador –Quito. Título obtenido: Maestría en Educación y Desarrollo Social.
Experiencia Profesional	1. DIRECCIÓN NACIONAL CONTRA EL TRÁFICO ILÍCITO DE ESTUPEFACIENTES “DINACTIE” Responsable de la Capacitación a adolescentes, en Prevención del Uso indebido de Drogas. Desde octubre de 1984 a marzo de 1985.

	<p>2. GOBIERNO MUNICIPAL DE TENA Coordinadora de la Oficina Municipal de Juventud. Desde junio a Diciembre de 1998.</p> <p>3. FUNDACIÓN AMAZÓNICA FUNAMA (TENA) Coordinadora de la Casa de la Juventud. Desde enero de 1999 a enero de 2001.</p> <p>4. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO (TENA) Supervisora del Censo Nacional de Instituciones Educativas año lectivo 2007 -2008.</p>
Actividad Laboral	Docente del Colegio Técnico Mons. Maximiliano Spiller
Actividades Relevantes	<p>Facilitadora de los curso de SI Profe del MEC en Didáctica de Ciencias Naturales.</p> <p>Desarrollo de un modelo de Capacitación a adolescentes con el fin de prevenir el uso indebido de drogas</p> <p>Diseño de organizadores gráficos para el área de Ciencias Naturales.</p> <p>Diseño de escalas de valoración para la evaluación de destrezas en el Área de Ciencias Naturales (Ciencias Naturales / Química)</p> <p>Diseño de fichas de ayuda para el estudio de la química (inorgánica y orgánica)</p>
Eventos nacionales (asistidos en los últimos años)	<p>Curso de Didáctica y Pedagogía</p> <p>Curso sobre actualización curricular de Química.</p> <p>Curso sobre Abordaje de Delitos Sexuales en el ámbito educativo.</p> <p>Curso de Facilitadora Nacional sobre Didáctica de la Ciencias Natrales.</p> <p>Curso sobre Introducción a las Tecnologías de la Informática y Comunicación.</p> <p>Curso sobre Actualización Curricular de Ciencias Naturales de 8vo a 10mo año EGB</p> <p>Curso sobre Actualización Curricular de Estudios Sociales de 8vo a 10mo año EGB</p>

	<p>Curso sobre Desarrollo del Pensamiento Crítico.</p> <p>Curso sobre Organizadores Gráficos interactivos, una práctica renovada para mejorar el aprendizaje” Agosto 2010</p> <p>Taller sobre Estrategias Metodológicas para la elaboración de la Planificación y Evaluación `por competencias. Agosto 2009</p> <p>Taller sobre Planificación y Evaluación por competencias. Mayo 2008</p> <p>Seminario - `Taller sobre Orientaciones para la elaboración del Proyecto Curricular Institucional”</p> <p>Seminario Taller sobre Reforma Curricular septiembre de 1998</p> <p>Seminario Taller sobre Ecoturismo amazónico y problemas ambientales del Ecuador. Abril de 1997</p> <p>Taller sobre Taxidermia agosto de 1997</p> <p>Curso sobre Laboratorio de Ciencias Naturales, nivel primario y básico. Agosto de 1995</p> <p>Participación I Congreso Internacional Amazónico de Medina Tropical. Mayo de 1995</p> <p>Curso sobre Actualización docente. Septiembre de 1994</p> <p>Curso sobre Conocimiento y manejo de materiales y equipos de laboratorio de Microbiología. Agosto de 1994</p>
--	---

4.5.3. Metodología.

Los alumnos recibirán este curso en 8 sesiones o talleres de trabajo, el mismo que será desarrollado mediante el uso de métodos, técnicas activas de aprendizaje y de estrategias didácticas como:

Inductivo- Deductivo
Deductivo- Inductivo

Las técnicas que se usarán en el desarrollo de las actividades son:

- E.R.C.A. (Experiencia, Reflexión, Conceptualización, Aplicación)
- Formación grupal
- Observación
- Simposio
- Desempeño de roles.
- Estudio de casos
- Exposición.
- Debate.
- Planificaciones Pedagógicas.
- Prácticas pedagógicas
- Lluvia de ideas
- Lectura exegética.
- Talleres de trabajos grupales e individuales de manera disciplinaria e interdisciplinaria.
- Además se interactuará en grupos de trabajo mediante la aplicación de estrategias afectivas y cognitivas de trabajo.

- El instructor será un guía, no un transmisor de conocimientos, los docentes irán construyendo sus concepciones y creando formas de plasmarlos en la práctica de sus clases.

- Se promoverá la reflexión y la construcción de sus propias comprensiones en los en base a preguntas dirigidas a los participantes.

- Se trabajará de forma individual en lecturas y reflexiones, y en forma grupal los aspectos que requieran de trabajo colaborativo.

- Se utilizarán matrices con indicadores para la evaluación y avance del proceso.

- Se promoverá la investigación para ampliar información de las corrientes pedagógicas.

Además, se hará un seguimiento individual de participación activa a cada uno de los participantes, mediante fichas de observación dentro de cada uno de los talleres programados. Se compartirá experiencias vividas, problemas técnicos pedagógicos que serán analizados y consensuados en soluciones prácticas y colaborativas entre todos los participantes.

4.5.4. Evaluación.

Será una evaluación formativa continua de carácter fundamentalmente práctico:

- Diagnóstica al momento inicial del evento mediante preguntas relacionadas al tema.
- Procesual durante la ejecución y desarrollo de la capacitación
- Final aplicación práctica de ejecución de clases demostrativas con el uso de técnicas y estrategias constructivistas aprendidas durante el curso.
- Verificación de cumplimiento a través del seguimiento de cada una de las actividades.

Cabe recalcar que la evaluación será integral del proceso de aprendizaje de los participantes, se llevará a cabo por medio de matrices, los desempeños a evaluar son:

1. Trabajo en colaboración durante las sesiones del curso (promedio de la coevaluación del trabajo de los grupos en clase y la de la instructora)
5 puntos.
 2. Reflexiones acerca de cada sesión en el "Diario de notas y reflexiones" 2 puntos.
 3. Una planeación pedagógica y su puesta en práctica de lo aprendido.
3 puntos.
 4. Manejo de conceptos (con una prueba de salida). (60%) que será elaborada por el MEC, la misma que tendrá un valor de 10 puntos y el docente aprobará con un valor mínimo de 7 puntos.
- 

De estos cuatro aspectos se obtendrán el 40% de la nota final del curso, calificación puesta por la facilitadora del curso y el 60% de la puntuación se obtendrá de la evaluación presencial de salida lograda por cada uno de los participantes; cuya nota cuantitativa final de cada docente a alcanzarse será de ente 1 a 10 puntos, siendo la mínima para aprobar el curso 7 puntos al sumar los cuatro aspectos.

4.6. Duración del curso

- 60 Horas
- Presencial
- Se desarrollará durante diez días laborables (lunes a viernes), seis horas diarias, en el período de matrículas.
- El horario será de 08H:00 a 13H:00

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse:

Temas y actividades	SEMANAS									
	SEMANA 1					SEMANA 2				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<p>➤ PARTE PRELIMINAR MOTIVACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller N° 1: Marco Legal: La Constitución de la República. Nuevo Marco Legal Educativo. 										
<ul style="list-style-type: none"> • Taller N° 2: Estándares de desempeño profesional. Marco Legal: 										
<p>➤ EL CONSTRUCTIVISMO Y EL HUMANISMO EN LA EDUCACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller N° 3 : Construyendo el constructivismo Formas del constructivismo Una definición del constructivismo Las concepciones constructivistas Características del maestro constructivista El rol del docente en el constructivismo. La escuela activa y sus antecedentes. La pedagogía de la escuela activista. El porqué de la escuela activa. Los modelos Pedagógicos. 										
<p>➤ DIDÁCTICA MODERNA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller N° 4 Qué es la didáctica. Por qué es importante la didáctica. Didáctica moderna. ¿Quién aprende de la didáctica moderna? ¿Con quién aprende el alumno? ¿Qué enseña el docente en la didáctica moderna? ¿Cómo aprende el alumno con la didáctica moderna? ¿Con qué recursos didácticos aprende el alumno con la didáctica moderna? ¿Qué se evalúa en la didáctica moderna? Características de la didáctica moderna. Las acciones de la didáctica moderna y constructivista. Cómo planificar con la didáctica moderna aprendizajes constructivistas, significativos y funcionales. 										
<p>➤ ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS CONSTRUCTIVISTAS DE APRENDIZAJE ACTIVO Y COLABORATIVO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller N° 5 Introducción. 										

<p>Concepciones generales. Diferencias entre estrategias, técnicas y actividades Preguntas frecuentes sobre técnicas y estrategias didácticas. El modelo del rediseño y las estrategias y técnicas didácticas. Tipos y características de las estrategias y técnicas didácticas. Criterios para la selección de estrategias y técnicas didácticas. Elementos que se deben considerar para diseñar una técnica y una estrategia didáctica. Momentos de aplicación de una técnica y estrategia didáctica.</p>										
<p>➤ ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS CONSTRUCTIVISTAS DE APRENDIZAJE ACTIVO Y COLABORATIVO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller N° 6 y 7 Ejemplos y desarrollo práctico de técnicas Didácticas constructivistas Ejemplos y desarrollo de estrategias didácticas constructivistas. Precisiones metodológicas de procesos de enseñanza aprendizaje para algunas disciplinas básicas de bachillerato. 										
<p>➤ SABATINA DEL SABER DOCENTE CONSTRUCTIVISTA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller N° 8 Clases demostrativas de cada uno de los grupos disciplinares. Exposición de reflexiones finales de la jornada desarrollada. Exposición de los diarios de notas y calificación de los mismos. Aplicación de las fichas de auto y coevaluación docente. Clausura del curso. 										

4.8. Costos del curso.

Cantidad	Descripción	V/U	subtotal	Observ.
60	horas de trabajo de facilitador	15	900	
30	Papelotes	0,2	6	
3	Resmas de papel bond	4	12	
12	tizas líquidas	1	12	
20	carpetas plásticas	0,3	6	
20	lápices	0,5	10	
500	copias	0,05	25	
20	Impresiones de certificados	1	20	
20	módulos autoinstruccionales	3	60	
	imprevistos		150	
	TOTAL		1201	

El financiamiento del curso se tiene previsto de la siguiente manera:

El curso tendrá un convenio tripartito entre la misión josefina 30 %, el colegio 30% y los participantes 40%; es decir los participantes pagarán como derecho para asistir al curso \$ 25, que cubrirá el pago de la facilitadora, de los módulos con los contenidos a tratarse y del certificado de aprobación.

Los materiales de oficina a utilizarse será autofinanciado por la maestrante como carpetas, papel bond, lápices, papelógrafo, borradores, marcadores de tiza líquida y permanente.

4.9. Certificación del curso.

Los docentes aprobarán el curso con no menos del 90% de asistencia y una calificación no menor a 7 puntos.

El docente deberá llevar un diario de notas donde registrará sus reflexiones y experiencias diarias que será presentado al final del curso.

El docente deberá planificar y ejecutar una clase demostrativa de manera práctica frente a sus compañeros evidenciando los desempeños y habilidades adquiridas.

4.10. Bibliografía

Sesión N° 1 y N° 2

Corporación de Estudios y Publicaciones. *Legislación Educativa*. Versión profesional. UTPL. Tomo I.

Ministerio de Educación y Cultura. (2012). *Marco Legal Educativo*. Editorial Editogran S.A. Quito-Ecuador.

Ministerio de Educación. (2009). Decreto Presidencial N° 1724 - Evaluación Docente(18). Tomado de <http://www.educacion.gob.ec/base-legal/>

Ministerio de Educación. (2009). *Decreto Presidencial N° 1740 - Evaluación Docente(15)*. Tomado de <http://www.educacion.gob.ec/base-legal/>

Ministerio de Educación. (2009). *Acuerdo Ministerial N° 025-09 (21). Implementación del Sistema Nacional de Evaluación*. Tomado de <http://www.educacion.gob.ec/base-legal/>

Ministerio de Educación. (2009). *Acuerdo Ministerial N° 174-09 (17). Evaluación Docente*. Tomado de <http://www.educacion.gob.ec/base-legal/>

Ministerio de Educación. *Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes*. Santiago de Chile, 2000. Tomado de <http://unvrso.ec/0004FHH>
asignaturadeartes.files.wordpress.com/.../estandares_desemp_doc_e...

Ministerio de Educación. (2007). *Estándares de Desempeño Profesional*. Tomado de www.dineib.gob.ec/estandares-de-desempeno-profesional.html

Ministerio de Educación. (2007). *Estándares de Desempeño Docente*. Tomado de <http://www.educacion.gob-ec/estandares-de-desempeno-profesional/estandares-de-desempeno-docente-pes.html>

Ministerio de Educación. (2007). *Estándares de Desempeño Directivo*. Tomado de <http://www.educacion.gob-ec/estandares-de-desempeno-profesional/estandares-de-desempeno-directivo-pes.html>

Programa FIDD – MINEDUC: *Consulta sobre evaluación de los alumnos del FIDD en función a los estándares de desempeño*. Santiago de Chile, Agosto 2002.

Sesión N° 3

Bruning, R.H., Schraw, G. J & Rooning, R. R. (1995). *Cognitive Psychology and Instruction* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Merrill/ Prentice Hall.

Carranza,E.(n.d). *El porqué de la escuela activa*: Tetepilco México. Tomado de: http://www.elviajerosuizo.com/resources/la_escuela_activa.porque.mexico.pdf

De Zubiría Samper Julián (2006). *Los modelos pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante*. Segunda Edición. Bogotá – Colombia. Tomado de: books.google.com.ec/books?isbn=9582008768

Doolittle, P. (1999). Constructivist pedagogy. Retrieved March 12, 2006, en <http://edpsychserver.ed.vt.edu/workshops/tohe1999/pedagogy.html>

Fernández Soler, Edna. (2006). *Constructivismo, innovación y enseñanza efectiva*. Ediciones Equinoccio. Caracas Venezuela. Tomado en books.google.com.ec/books?isbn=9802372455

Inbernon Muñoz, F. (2010). *Las invariantes pedagógicas y la pedagogía de Freinet cincuenta años después*. Editorial Grao, Barcelona- España. Tomado de: books.google.com.ec/books?isbn=8499802958

Ñeco Quiñones,M.(n.d).*El rol del maestro en un esquema pedagógico Constructivista* en: http://uocmaster-grupo1.wikispaces.com/file/view/el_maestro_constructivista.pdf

Ministerio de Educación y Cultura. (2011) *Curso de Pedagogía y Didáctica*. (2012). Quito – Ecuador. Págs.138 y 139).

Piaget, J. (1997). *Biología y conocimiento*. España: Ed. Siglo XXI.

Sesión N° 4

Álvarez de Zayas, Carlos (2000). *Epistemología de la Educación*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

Colectivo de autores. (1994). *Estudio crítico de las principales corrientes de García, Carmen- Producción y transferencia de paradigmas teórico en la investigación socio-educativa*. Fondo Editorial Topykas. Caracas. Tomado de dfranco1.blogspot.com/2007/05/didactica-tradicional-y-los-desafios.html. Escrito por *Enriqueta* el 27/01/2008

Nereci, Imideo G. (1973 – 1985). *Hacia una Didáctica General Dinámica*. Edit. Kapeluz, Buenos Aires. pág. 54-57

Ministerio de Educación Y Cultura. (2010). Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica.

Tamayo, Washington. (1996). *Fundamentos epistemológicos en la formación docente*. Quito. DINAMEP.

Torres, Rosa M. (1993). *La incomunicación educativa*. Revista la Familia N° 400. Quito-Ecuador. Ministerio de Educación Y cultura. (1996). *Reforma Curricular Consensuada*. Quito – Ecuador.

Sesión 5 y 6

A, Benito. Y CRUZ, B. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria*. Madrid: Narcea.

Bahamón L, José Hernando. (2007). *Un modelo para el diseño curricular de las asignaturas de la universidad*. Universidad ICESI. Tomado de: https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/5353/1/D21.3-MODELO%20DISE%C3%91O%20CURRICULAR-V1%20.pdf

Benito, A. y Cruz, B. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria*. Madrid: Narcea.

Candela, Hugo (2009). *Estrategias didácticas*. Tomado de www.slideshare.net/glazaro/1-estrategias-didacticas.

Carrasco José Bernardo. (2004). *Estrategias Didácticas Personalizadas*. Una didáctica para hoy. Madrid- España. Tomado de books.google.com.ec/books?isbn=8432135097

Derkau Beyer, Wolfgang; Saavedra Gallo, Nelson. (2004). *Elaboremos proyectos Productivos- educativos-Participativos*. Tomado de <http://publishing.yudu.com/Freedom/Amf7g/ElaboremosProyectosP/resources/2.htm>

Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo Vicerrectoría Académica.
Estrategias y técnicas de Capacitación. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, tomado de:

<http://www.uctemuco.cl/cedid/archivos/apoyo/Capacitacion%20en%20estrategias%20y%20tecnicas%20didacticas.pdf>

Guía de métodos y técnicas didácticas. (n.d). Tomado de:

www.juntadeandalucia.es/.../Guia_de_Metodos_y_Tecnicas_Didacticas.p...

Johnson, D. y Johnson, R. (1991). *Learning together and alone. Cooperative, competitive and individualistic learning*. Needham Heights, Allyn and Bacon.

Lalaleo Naranjo, Marco Oswaldo.(n.d). *Estrategias y técnicas constructivistas de aprendizaje*. Segunda edición, Quito-Ecuador. (pág. 2)

Matute Ordoñez, Jaime. (2005). *Métodos, técnicas y procedimientos activos*. Imprenta Lituma, Cuenca –Ecuador. Pág. 15.

Metodología. (n.d). Aprendizaje cooperativo. ¿Qué es?
...www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43.../eu.../32__apren-coop.pdf

Ministerio de Educación Y Cultura. (n.d) (2011). *Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico*. Quito-Ecuador.

Rodríguez, L. (2007). *Compendio de estrategias bajo el enfoque por competencias*. Instituto Tecnológico de Sonora, tomado de:
www.itesca.edu.mx/.../compendio_de_estrategias_didacticas.pdf

Rosales, Analía. (2004). *Estrategias didácticas de la intervención docente en el área de educación física*. Revista digital, Buenos Aires. Tomado de <http://www.efdeportes.com>

Sacristán, José Gimeno. (1982). *La Pedagogía por objetivos*. Tomado de www.edmorata.es/autor/gimeneo-sacristan-jose

Quinquer, Dolors (2004). *Estrategias metodológicas para enseñar y aprender ciencias sociales*. Tomado de:

http://www.uclm.es/seminarios/sehisp/archivos_master/facal/Estrategias%20metodol%C3%B3gicas%20para%20ense%C3%B1ar%20y%20aprender%20ciencias%20sociales.pdf

Pérez, Y. (1995) *Manual Práctico de apoyo docente*. Centro para la excelencia académica. ITESM. Campus Monterrey. Citado por Tobón, Sergio. (2004). Ecoe Ediciones, pág. 196.

Varios autores. (1999). *Estrategias educativas para el Aprendizaje activo*. Gráfica Universal, Ecuador.

Sesión 7

Instituto Pedagógico Hno. Miguel. (2007). *Procesos Didácticos*. Tena-Ecuador.

Ministerio de Educación y Cultura. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación General Básica*. Quito-Ecuador.

Ministerio de Educación y Cultura.(2011). *Curso Didáctica del Pensamiento crítico*. Segunda Edición, Quito- Ecuador.

Ministerio de Educación y Cultura/Dinamed. (2006). *Técnicas activas que potencializan el aprendizaje*. Quito- Ecuador.

Supervisión Educativa UTE N° 1. (n.d). (2011). *Folleto de técnicas y estrategias didácticas*. Tena – Ecuador.

CONCLUSIONES

En base al análisis minucioso y la discusión triangulada de la información obtenida en la investigación de las necesidades formativas de los docentes de Bachillerato del Colegio Fisco misional “Juan Tanca Marengo”, me permito deducir las conclusiones:

- Que el estudio realizado logra mostrar un conjunto sistematizado de información respecto de las características de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Fisco misional Juan Tanca Marengo y sobre sus necesidades imperiosas de formación permanente que necesitan, para que su accionar profesional y pedagógicos vayan de acuerdo a las nuevas demandas educativas contextuales, científicas, tecnológicas y de conocimiento que requiere la sociedad de hoy.
- El estudio permitió identificar con altos niveles de confianza que los docentes que se desempeñan en el bachillerato tienen necesidades de formación en las dimensiones pedagógico-didáctica, de especialidad y al conocimiento de la nueva normativa legal de la educación (contenido de la LOEI).
- Las necesidades de formación son diversas, más sin embargo, la motivación o el interés por parte de los docentes para asistir a los cursos de formación que promueve el Ministerio de Educación es muy débil.
- En lo que respecta a la responsabilidad que tiene la institución educativa seleccionada de propiciar la realización de cursos o talleres de capacitación para sus docentes, se obtiene como resultado que no se lo cumple. Realidad que incide de manera negativa en la gestión de sus autoridades, por cuanto no están dando cumplimiento a lo que estipula la Ley y reglamento de educación en lo concerniente a los deberes de los directivos.
- La información recabada de los 18 docentes investigados en lo relacionado a cursos y capacitaciones muestran un grado de confrontación ya que por un lado los docentes reconocen la importancia de la capacitación permanente mientras que el otro extremo no asisten a los cursos de capacitación promovidos por el gobierno nacional por diversos motivos y razones que no justifican el ausentismo de su participación en dichos eventos.

- Las nuevas demandas y las necesidades educativas de los docentes de la institución investigada se ven reflejadas en el análisis del contexto formativo y en la tarea educativa, ya que se percibe con facilidad las carencias, debilidades y dificultades que los maestros poseen en desarrollar aprendizajes constructivistas, basados en la experiencia previa, en las necesidades de sus estudiantes, con metodologías participativas, colaborativas contextualizadas y mediáticas que inciden en su desempeño profesional y la ejecución de procesos pedagógicos donde el estudiante es artífice de su propio aprendizaje.
- Todo evento investigativo promueve incertidumbre y desconcierto en sus investigados por lo que se pudo observar cierto temor y mal estar de los docentes, por cuanto algunos datos tienen que ver con su formación y preparación, por ello fue necesario explicar el propósito de la encuesta con el fin de crear un ambiente de tranquilidad, a pesar de ello en algunos ítems un pequeño porcentaje de encuestados no proporcionó la información requerida y contestó a cabalidad las preguntas planteadas.
- En conclusión se puede determinar que el nivel de preparación académica y profesional de los docentes inciden en su desempeño laboral y en los procesos pedagógicos, debido a las carencias didácticas y pedagógicas que presentan y desconocimiento de la normativa legal educativa que hoy en día está vigente. También se refleja la falta de gestión y liderazgo de los directivos, que muy débilmente promueven cursos de capacitación y perfeccionamiento para elevar el desempeño profesional de sus dirigidos.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que como investigadora realizó van de acuerdo a las conclusiones extraídas y a mi convicción como una futura gerente y líder de una institución educativa.

- La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los estudiantes en el nivel de bachillerato en general y de manera específica en el técnico, por lo que es recomendable tomar estrategias a nivel institucional con el fin de que los docentes de bachillerato del colegio investigado actualicen sus conocimientos.
- Vista la necesidad de formación en relación con la falta de motivación de los docentes por capacitarse a través de los cursos ofertados por el Ministerio de Educación, se recomienda realizar un curso de capacitación sobre el contenido de la LOEI, para que conozcan el nuevo marco legal educativo del docente ecuatoriano y la proyección de estándares de calidad perseguidos y en base a ello hacer aprensiva una motivación intrínseca por su mejoramiento profesional de las dimensiones, técnico, pedagógica y formativa de los maestros de la institución.
- La gestión de la formación permanente como proceso que manifiesta el carácter de lo permanente, lo interactivo, lo participativo de los docentes, sujetos en la gestión de su formación, permite recomendar el llevar a cabo un proceso institucional de comunicación y de relaciones interpersonales que se establezcan permanentemente en la actividad diaria y permita la comunicación, el intercambio de conocimientos, sobre la base de un actuar pedagógico que dé respuestas a los problemas de la práctica educativa cotidiana.
- Elevar la calidad de la educación en una institución educativa es responsabilidad de sus autoridades diagnosticar y evaluar necesidades formativas de los docentes dentro de la institución es un indicador de logro de la gestión; por tanto, se recomienda a los directivos de la institución investigada, que analicen, planifiquen, ejecuten y evalúen cursos o talleres de capacitación para los docentes, haciendo un diagnóstico de los requerimientos o necesidades de formación de manera permanente para fortalecer las competencias del personal de la institución.
- Un indicador de logro de la gestión institucional y directiva es la comunicación oportuna y asertiva, y con ello la motivación constante al talento humano que lo integra, y la

gestión operativa; razón por la cual se sugiere mejorar la comunicabilidad institucional, buscar organismos gubernamentales y no gubernamentales que promuevan el avance mediático y tecnológico en la institución, para así evitar la desactualización informativa veraz, objetiva y oportuna.

- La calidad educativa y la consecución de los estándares de calidad en el desempeño del docente, del directivo y del aprendizaje de los estudiantes se logra en base al perfeccionamiento y la capacitación constante, por lo que invito a todos los integrantes de la institución educativa investigada que impregnemos en nuestro ser la necesidad imperiosa de una capacitación permanente para lograr el crecimiento profesional, la calidad educativa y la gran satisfacción del deber cumplido.
- La investigación acción arroja información veraz, objetiva y oportuna y con ello la proyección de búsqueda y mejoramiento a todas las necesidades encontradas, es necesario siempre dar apertura en los establecimientos educativos eventos investigativos de tan grande impacto, siempre siendo abiertos a entregar dicha información sin inhibiciones de ninguna clase, la participación y calidad humana promueve el clima organizacional y la efectividad en las relaciones intra e interpersonales y la veracidad de los resultados.
- Para satisfacer las necesidades educativas en sus diferentes aspectos pedagógicos, didácticos y curriculares; primeramente hay que sentir las para apropiarse de ellas y de ahí enfrentarlas, corregirlas y mejorarlas; esto solo se alcanza con la participación activa a los cursos de capacitación docente, impartidas por el gobierno; razón por la cual invito a todos los docentes del magisterio ecuatoriano, que no se queden fuera, venzan los obstáculos que les impiden asistir a estos eventos y asistan con predisposición y mente abierta a los programas de capacitación masiva para acoger los cambios educación y realzar la labor del maestro ecuatoriano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

AAVV, (1990). *Sobre el futuro de la educación. Hacia el año 2000*, Narcea, Madrid. pág. 28-29).

Acuerdo Ministerial 242, (2011). Expedir la Normativa para la Implementación del Nuevo Currículo del Bachillerato. Quito, Ecuador: MEC.

Achilli, E. L. (2000). *Investigación y formación docente*. Colección Universitas: Serie Formación Docente.

Aguilar Morales, Jorge. (2010). *El proceso administrativo de la capacitación docente*. Network de Psicología Organizacional. Oaxaca, México.

Alvira, (1991). *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid: C.I.S.

Alliaud, A. (2000). *La biografía escolar de los maestros. Una propuesta de abordaje*. En Propuesta educativa. Revista N° 23. Bs. As:

Arcos, C. (2008). *Desafíos de la educación en el Ecuador: calidad y equidad*. Primera edición. Crear imagen. Quito-Ecuador.

Barberà, G. (2005). *El uso educativo en la educación superior*. Editorial RUSC.

Beltrán, J. (1995). *Estrategias de aprendizaje*. En: Beltrán y Bueno (coord.), *Psicología de la Educación*. Madrid: Alianza Editorial.

Bello, E. (2002). *Escuela y multimedia*. México: Siglo XXI.

Bird, T. y Little, J. W. (1986). *Cómo escuelas organizan la ocupación docente*. La Revista de la Escuela Primaria.

Bradshaw, J. (1972). *El concepto de necesidad social*. New Society.

Cardona, G. (2005). *Educación Modernista*. Primera edición. Santafé de Bogotá-Colombia: McGraw-Hill.

Chapman, J., y Aspin, D. (2001). *Escuelas y la Comunidad de Aprendizaje: Colocación de la base para el aprendizaje durante toda la vida*. Londres: Kluwer.

- Chavarría, Marcela, (2004), *Educación de un mundo globalizado*, Trillas, México.
- Cheybar y Kuri, (2003).Hacia el futuro de la formación docente en educación superior. México.
- Chiavenato, I, (2009). *Gestión de Talento Humano*. Editorial Nomos S.A. Bogotá Colombia.
- Constitución Política de la República del Ecuador, (2008).Primera Edición, Quito, Ecuador.
- Darling-Hammond, L. y Bensford J.) (2005). *Profesores. Preparación para un mundo cambiante: Lo que los maestros deben aprender y ser capaces de hacer*. Hoboken-New Jersey: Jossey-Bass/Wiley.
- D'Hainaut, L. (Coord.). (1979). *Les besoins en éducation, in Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.
- De Vicente, P. (2004). *Enseñanza reflexiva para centros educativos*. Barcelona: P.P.U.
- De Vicente, P.(2004). *Evaluación para la mejora de los centros educativos*. Madrid
- Davini, M. C. (1995). *La formación en cuestión*. Bs. As: Paidós.
- Delors, Jacques (1996): *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. Madrid: Santillana, UNESCO
- DES, (1984). *La formación inicial del profesorado: Aprobación de los cursos*. Circular n ° 21/84
- Delval, J. (1997). *Tesis sobre el constructivismo*. Paidós, Barcelona
- Dipboye, R. L. (1997). *Las barreras organizacionales a la implementación de un modelo racional de la formación*.
- Dougherty, K. (2000). *Formación educativa*. Idea Group Publishing. Londres.
- Escamilla, E (2006). *Necesidades Educativas*. Editorial Barrera, Lima.

Escamilla, Sergio A. (2006). *Necesidades de formación para un desempeño profesional*. Tesis doctoral. Bellaterra, Barcelona.

Ferrández, Arenaz, A. (1998). *Formación docente para la enseñanza profesional*.

Granada: Servicio de Publicaciones.

Ferrández, A. (1992). *Desarrollo profesional y formación ocupacional*. Sevilla. Servicio de publicaciones de la universidad.

Ferry, G. (2010). *Teorías y prácticas en capacitación*. CEPA. Buenos Aires.

Foronda, E. (2007). *Diccionario Manual de la Lengua Española*.

Fuentes, B. (1998). *Características del maestro de primaria*. Libro Mundi. México.

Fullan, M. y Hargreaves, A. (1992). *¿Qué vale la pena luchar en su escuela?* Nueva York: Teachers College Press. Toronto: Ontario Public School Federación de Maestros Ed. española:

García, Carlos M. (2001). *Desarrollo Profesional Docente*.

García Álvarez, J. (1993). *La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma*. Madrid: Escuela española

Gardner, John W. (1991). *El liderazgo*. Primera Edición. Grupo: Editor latinoamericano. Buenos Aires.

Gehrke, N. (1991). Simultaneous improvement of schooling and the , solucation of teachers: creating a collaborative consciusneess. Metropolitan universities

Gimeno, J. (1988). *El currículum: una reflexión sobre la práctica*. Madrid: Morata.

Goldstein, I. L. (1993). *Formación en las Organizaciones*. Tercera Edición. Brooks / Cole. Pacific Grove.

González, F. (2007). *Análisis Organizacional*. Barcelona. Ediciones Ariel.

Gourley, (2007). *Tecnologías de la Información y Comunicación*. Alemania.

Hargreaves, A. (1996). *Profesorado, cultura y posmodernidad*. Madrid. Morata.

Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Graó 4

Imbernon, F. (1999). *Conceptualización de la formación y desarrollo profesional del profesorado*. Madrid.

Jimeno Sacristán, (2010). *Profesionalización docente y cambio educativo*. Editorial Don Bosco.

Kaufman, R.A. (1982) *Planificación de sistemas educativos*. México: Trillas.

Kauffman y English,F.W. (1979). *Necesidades Concepto Evaluación y Aplicación*. Englewood Cliffs: Nueva York: Educational Technology Publications.

Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2001). *Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Latorre, A. y E. Rocabert (1997): *Psicología escolar. Ámbitos de intervención*. Editorial Promolibro, Valencia.

Le Boterf Brünner, J. (2003), *Educación e Internet. La próxima revolución*. Editorial Fondo de Cultura Económica Santiago de Chile.

Lira, M., y Fajardo, T. (2004). *Orientaciones generales para la organización y funcionamiento de los servicios del Área de Dificultades de Aprendizaje*. Caracas:

Liston, Daniel P. – Zeichner, Kenneth M (1993): *Formación del profesorado y condiciones sociales de escolarización*. Morata. Madrid.

Marcelo, C. (1989). *Introducción a la formación del profesorado: Teoría y Métodos*. Universidad de Sevilla. Servicio de Publicaciones.

Marín, Álvaro. (2004) *Profesionalización docente y globalización*. España.

Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.

Mager, R. F. y Pipe P. (1970). *Analyzing performance problems*. Belmont California, Fearon Publishers.

Messina G. (1999): *Investigación acerca de la formación docente: un estado del arte en los noventa*. Cuadernos de Educación, Serie Formación Docente. Buenos Aires.

Ministerio de Educación y Cultura. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación General Básica*. Quito-Ecuador.

Ministerio de Educación y Cultura. (2011). *Curso Didáctica del Pensamiento crítico*. Segunda Edición, Quito- Ecuador.

.

Monereo y otros, (2000). *Diseño de institucional de estrategias de aprendizaje en tornos educativos no formales*. Madrid: visor / Ediciones.

Murillo, J. (2009) Informe UNESCO *Estudio de casos de modelos innovadores en la formación docente en América Latina y Europa*.

Constitución Política de la República del Ecuador, (2008).Primera Edición, Quito, Ecuador.

Ministerio de educación y Cultura, Marzo,(2011),”*Ley Orgánica de Educación Intercultural*” (LOEI), Primera Edición, Quito, Ecuador.

Ministerio de educación y Cultura, Octubre 2012.Reglamento General a la *Ley Orgánica de Educación Intercultural* (LOEI), Primera Edición, Quito, Ecuador.

Munch L y otros (2010). *Administración y planeación de las instituciones educativas*. México: Trillas.

National Academy of Science (1998). *National Science Education Standards*, (5aEd.). Washington, DC: National Academy Press

National Staff Development Council (2001). *Standards for staff development*(revised edition).Oxford, OH.

Ordoñez, Claudia,(2004). *Pensar pedagógicamente desde el constructivismo. De las concepciones y prácticas pedagógicas*. Revista Estudios Sociales. N° 19

Pérez, C. (1991). *Cómo detectar las necesidades de Intervención Socioeducativa*. Ed: Narcea. Madrid.

Pérez Gómez, A.I. (1998). *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid: Morata.

Prendes Espinoza, María Paz; Martínez Sánchez, Francisco. (2011). *La innovación tecnológica en el sistema escolar y el rol del profesor como elemento clave del cambio*. Universidad de Murcia, España.

Pozo, J. (2009). *La sociedad del Conocimiento*. Ariel Ediciones.

Recio Buritica, Álvaro. (2001). *El Docente Universitario Exitoso*. Colombia: Editorial Paidós.

UNESCO. (1998). *Hacia la equidad en la educación*.

Roeders, (2006). *Aprendiendo juntos*. Empresa, Editorial El Comercio S: A Lima Perú

Robbins, (1987). S.P. *Comportamiento organizacional*. México: D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1987.

Robbins, S.P. y Coulter, M. *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1996.

(Rogers, 1986), C. (1986). *Formación de profesores centrados en la persona*. Buenos Aires, Argentina.

Sanders, B. (2008) *Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad*.

Silberman, M., (2005). *Aprendizaje activo, 101 Estrategias Para Enseñar Cualquier Tema*. Editorial Troquel S. A.

Stuffelbeam, D. (1996). *El papel de la evaluación en la mejora escolar*. Bilbao: ICE, Universidad de Deusto.

Tardif, Maurice. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*; Edición Narces S.A.; Madrid.

Tedesco, J. C. y Tenti Fanfani, E. (2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. Documento presentado en la Conferencia Regional de desempeño de los profesores. América. Latina - Caribe: Novas Prioridades, EDUCACAO, Brasilia.

Tejada, Y. (2002). *Educación en la era de las redes*, México DF.

Tejedor, F. J. (1990). *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo*. Revista de Investigación Educativa.

Terhart, E. (1987). *Formas de saber pedagógico y acción educativa o qué es lo que forma en la formación del profesorado*, en: Revista de Educación. Nro 284. Madrid. MEC.

Torres González, J.A. (1997) (Coord.). *La innovación de la Educación Especial*. Jaén. Servicio de Publicaciones de la Universidad

Van Den Berg, R. (2000). *La implementación de una innovación: frente a las preocupaciones de los profesores*. Studies in Educational Evaluation.

Villar, L.M. (1994). *La reflexividad como meta competencia investigadora*. En Villar, L.M. Y

Villavicencio, J. (2011). *Recursos institucionales en la actividad educativa*. SYSPRO. Colombia.

UNESCO. (1996). *La educación encierra un tesoro*. México: UNESCO.

UNESCO. (2009). *Los docentes son la piedra angular de la educación para el desarrollo sostenible*. Conferencia Mundial de Bonn.

Vilandrich, J.P. *La familia de educación matrimonial*. Eunsa, Pamplona.

Villar, L.M. (1992): *Formación del profesorado en la perspectiva de la educación intercultural en Europa*. Actas X congreso Nacional de Pedagogía. Salamanca: Diputación.

Witkin, B. R. (1996). *Planificación y realización de necesidades de evaluación*. A practical guide. California práctica: Sage Publications

Lincografía:

Álvarez Cadena, Cristian Eduardo y Galarza Guamán Lady Carolina. *La práctica docente y su incidencia en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de informática educativa de la sede universitaria San José de Chimbo durante el periodo académico 2010 - 2011*. Tomado de: <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/617/1/154.E.pdf>

Caiza, R., Ruth. (2013). *Tesis Evaluación de la influencia de la capacitación docente en el rendimiento académico de los alumnos del noveno año de básica de la unidad educativa experimental "liceo policial"*. Quito-Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2088/1/T-UCE-0011-8.pdf>

Diario El Ciudadano, (27/09/2011). Acuerdos ministeriales 135-11 y 313-11, de abril y septiembre. Tomado de www.elciudadano.gob.ec

Dipboye, R. L. (1997). "Las barreras organizacionales a la implementación de un modelo racional de la formación" Tomado de <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>

El Comercio. (2009). *Formación docente: un requisito de calidad*. Quito - Ecuador. Pág.4. Recuperado en http://educacion.elcomercio.com/nv_images/secciones/educacion/revista205/P4.pdf

Guía LNS, (2003). Sin capacitación al docente no hay calidad en la educación. Tomado de: <http://www.edibosco.com/UserFiles/File/pdf%20corregido/LA%20CAPACITACION%20DOCENTE.pdf>

González Nuñez Belkis Josefina. (2010). Tesis Doctoral. *Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje*. Recuperado en: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/.../Tesis%20Belkis%20Gonzalez.pdf>

Imbernón, F. Departamento de Didáctica y Organización educativa de la Universidad de Barcelona. Recuperado en:
<http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Aspectes%20laborals/Documents/La%20profesion%20docente%20en%20la%20globalizacion%20y%20la%20sociedad%20del%20conocimiento.pdf>

Ministerio de Educación y Cultura. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente*. Recuperado
<https://www.google.com.ec/search?q=http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

Ministerio de Salud Pública. (1998). *Gestión de la capacitación en las organizaciones*. Revista interactiva. Tomado de: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>

Ministerio de Educación. *Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes*. Santiago de Chile, 2000. Tomado de <http://unvrso.ec/0004FHH>
asignaturadeartes.files.wordpress.com/.../estandares_desemp_doc_e...

Ministerio de Educación. (2007). *Estándares de Desempeño Profesional*. Tomado de www.dineib.gob.ec/estandares-de-desempeno-profesional.html

Ministerio de Educación. (2007). *Estándares de Desempeño Docente*. Tomado de <http://www.educacion.gob-ec/estandares-de-desempeno-profesional/estandares-de-desempeno-docente-pes.html>

Montecinos, C. (2008). *Desarrollo Profesional docente y Aprendizaje colectivo. Psicoperspectivas*. Valparaíso vol. II / 2003 (pp. 105 - 128) Recuperado de www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/6/6

Pradas Montilla, S. (2011). *Nuevos tipos de liderazgo*. Tomado de <http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/blog/2011/01/04/liderazgo-nuevos-tipos-de-liderazgo/>

Quiñones Ñeco, Modesto. (n.d.). *El maestro Constructivista*. Recuperado de http://uocmaster-grupo1.wikispaces.com/file/view/el_maestro_constructivista.pdf

Revista del Departamento de Filosofía, (2003). Universidad de Puerto. Volumen 38. Tomado de books.google.com.ec/books?id=oH27AAAIAAJ

Revista Electrónica, MEC, (2010). *Bachillerato Unificado*. Tomado de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>

Revista de la escuela de Psicología facultad de filosofía y educación. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Vol. Tomado de: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/6/6>

Rohn, Jim. (1996) Pensamientos de metas. Tomado de <http://frases-jim-rohn.blogspot.com/2007/09/pensamientos-de-metas-jim-rohn.html>

Saravia G., M. A. (2004). *Evaluación del Profesor universitario. Un enfoque desde la competencia profesional*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Barcelona. Departamento de métodos de Investigación y diagnóstico en educación. Barcelona, España. [Documento en línea]. En la Web: www.tdr.cesca.es/TESIS_UB

Smylie, MA, Allensworth, E., Greenberg, RC, Harris, R., y Luppescu, S. (2001). Desarrollo profesional-Té cher en Chicago: Apoyo a la práctica efectiva. Informe del Proyecto de Investigación Annenberg Chicago.

<http://www.consortium-chicago.org/publications/p0d01.htm>

Suplemento de la LOEI N°.754 (26 de julio del 2012). *Reglamento General a la Ley de Educación Intercultural*. Quito. Recuperado en:

http://www.cacel.com.ec/web/imagenes/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf

Tedesco, Juan Carlos (2003). *Los pilares de la educación del futuro* En: *Debates de educación* (2003: Barcelona). Fundación Jaume Bofill; UOC.

<<http://www.uoc.edu/dt/20367/index.html>

Tejada F., J. y Navío G., A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: Una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*. N° 37/2.

Recuperado de:

Web: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1089Tejada.pdf> Consultado

2010, mayo 29.

Teijeiro, Mario. (2000). *Una educación para el siglo XXI*. Recuperado en <http://www.cep.org.ar/2000/una-educacion-para-el-siglo-xxi/>>consultado

Villagómez, María. (2012). Revista de educación de la Universidad Salesiana. *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*. Vol.7, N°. 2, julio-diciembre. Tomado de:

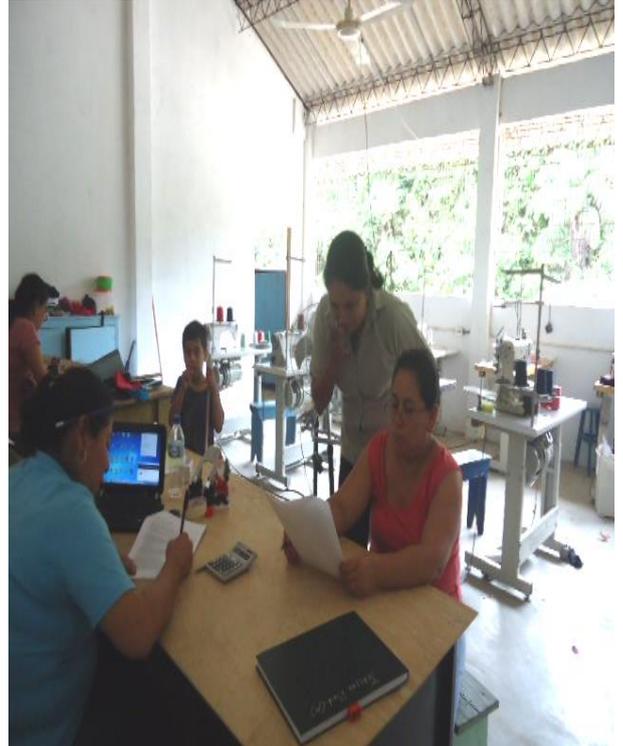
http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

ANEXOS

1. Fotografías del Colegio Fisco Misional “Juan Tanca Marengo” y de los docentes encuestados
2. Solicitud de la UTPL al Señor Rector de la Institución Educativa para la realización de la investigación.
3. Copia de la solicitud presentada al Rector del Establecimiento y autorización para la realización de la investigación.
4. Copia de la aceptación del Grupo de la UTPL de la institución a investigarse.
5. Aprobación de la tesis por la tutora de tesis.
6. Aprobación de la tesis por el tribunal.
7. Copia del formato del cuestionario
8. Desarrollo de los temas del Curso de capacitación **“la motivación docente y la aplicación de técnicas activas en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula en el marco del desempeño profesional.”**

1. Fotografías del Colegio Fisco Misional “Juan Tanca Marengo” y de los docentes encuestados

INVESTIGADORA APLICANDO EL CUESTIONARIO A DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO FISCO MISIONAL “JUAN TANCA MARENGO”



2. Solicitud de la UTPL al Señor Rector de la Institución Educativa para la realización de la investigación.

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

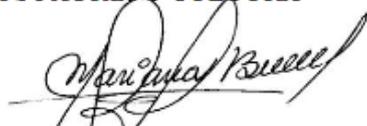
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, 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. Mariánza Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



3. Solicitud presentada al Rector del Establecimiento y autorización para la realización de la investigación.

Tena, 10 de diciembre del 2012.

Lic.
Marcelo Aldás
DIRECTOR DEL CENTRO DE EDUCATIVO FISCOMISIONAL "JUAN TANCA MARENGO"
Presente

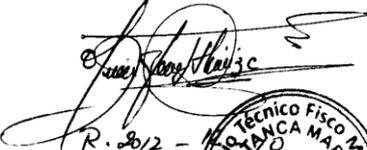
De mi consideración:

Yo, ALBA DALILA TOBAR VALLE, en calidad de maestrante del III semestre del posgrado de Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, me dirijo ante su digna autoridad con la finalidad de solicitarle de la manera más comedida me permita y autorice realizar una investigación a los docentes que dictan clases en el bachillerato, sobre el tema que sugiere la universidad como una propuesta nacional **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de su institución que acertadamente dirige, en el período 2012 – 2013"**.

La realización de la investigación de dicho proyecto nos permitirá conocer más a fondo la realidad de las necesidades que tienen los docentes de su institución como parte de una propuesta nacional en lo que respecta a capacitación y formación profesional en el ámbito educativo

En la seguridad de que mi solicitud será aceptada, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente.


Lic. ALBA TOBAR
ALUMNA MAESTRANTE DE LA UTP

R. 2012 -
AUTORIZA


4. Copia de la aceptación del Grupo de la UTPL de la institución a investigarse.

- **Re: INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN A INVESTIGARSE**

UTPL LOJA ECUADOR
11/12/2012

Para: Dalila Tobar



Buenos días
Dalila

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

[Equipo de planificación](#)
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

5. Aprobación de la tesis por parte de la tutora.

- **INFORME DE REVISIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Arteaga Marín Miriam Irlanda ARTEAGA MARIN MIRIAM IRLANDA (miarteaga@utpl.edu.ec)

[Agregar a contactos](#)

06/01/2014

Para: Dalila Tobar



Estimada Alba,

Sobre la revisión de su trabajo de investigación debo manifestarle lo siguiente:

1. Adecuar su trabajo al nuevo formato solicitado.
2. Eliminar las sangrías en la parte de bibliografía.

Con estas correcciones, usted puede enviar de inmediato su trabajo para la respectiva revisión de tribunal de grado (3 ejemplares).

Atentamente,

Saludos cordiales,

Myriam Arteaga Marín
Telf. 2570275, ext. 2913
email: miarteaga@utpl.edu.ec

6. Aprobación de la tesis por parte del tribunal.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 05 de febrero del 2014

Licenciado(a)
TOBAR VALLE ALBA DALILA
ESTUDIANTE DE LA MAESTRÍA DE GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL
Ciudad.-

De mi consideración:

Una vez presentado el informe respectivo por parte del tribunal revisor, me permita indicar que su tesis ha sido **aprobada**, sin embargo tiene que realizar algunas correcciones las mismas que serán verificadas el día de la disertación de su tesis. Dichas correcciones son:

- Realizar las observaciones que se encuentran en el interior de la tesis.
- Revisar las citas bibliográficas.
- En el apartado de diagnóstico debe estar redactado adecuadamente (triangulación)

Una vez realizada las correcciones, por favor enviar la ficha del Senescyt en formato de Word y la tesis en formato PDF al correo electrónico de biblioteca bbc@utpl.edu.ec, aquí en biblioteca se encargan de revisar que la ficha concuerde con su tesis y si todo está correcto desde aquí mismo de biblioteca le notifican para que proceda con el siguiente paso.

Si aún no cancela los 220 dólares por concepto de tasa de verificación de expedientes, por favor acercarse al centro asociado de su localidad para que le ayuden con la prefectura respectiva; una vez que cancele por favor reenviar la factura electrónica al siguiente correo dcoronel1@utpl.edu.ec El pago por favor realizarlo **inmediatamente**.

Particular que pongo a su conocimiento, para los fines consiguientes.

Atentamente

Dr^a. Mariana Buele Maldonado
Coordinadora de Titulación de la
Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo

7. Cuestionario: "Necesidades de formación Docentes de bachillerato"



Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino		1	Femenino		2				
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5		
2.2. Edad (en años cumplidos): _____											
2.3. Cargo que desempeña:		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas		8	
2.4. Tipo de relación laboral:											
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12

2.5. Tiempo de dedicación:										
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14					
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:					SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:					1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____										

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale una sola alternativa)*

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6
Otros, especifique: _____			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
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: _____		Otras, especifique: _____			13

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con: *(marque, sólo si tiene postgrado)*

El ámbito educativo	1	Otros ámbitos, especifique: _____	2
---------------------	---	-----------------------------------	---

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

a. Maestría	3	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____
b. PhD	4	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____									
4.1.2. Totalización en horas (aproximado): _____									
En cuanto al último curso recibido:									
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____									
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: _____									
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:									
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4		
Otros, especifique: _____									5

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

4.2.1 Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso que lo impartió: _____

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le atraen)*

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por Internet	4		
4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:						De lunes a viernes	1	Fines de semana	2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

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

(señale de 1 a 3)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones:
(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/capacitación
(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/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

8. Desarrollo de los temas del Curso de capacitación “**MOTIVACIÓN DOCENTE Y APLICACIÓN DE TÉCNICAS ACTIVAS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DENTRO DEL AULA EN EL MARCO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL.**”

SESIÓN N° 1

1. PARTE PRELIMINAR MOTIVACIONAL

PROPÓSITO DE LA SESIÓN 1: Identificar y revisar críticamente, individual y colectivamente las concepciones del nuevo Marco Legal Educativo, para un conocimiento enriquecedor y la concientización de la necesidad imperiosa de capacitación y actualización docente.

1.1 Introducción

Los grandes cambios que la humanidad está viviendo emprenden la transformación radical de la educación ecuatoriana y conocer el nuevo marco legal a la Ley Orgánica de Educación Intercultural que entró en vigencia el 31 de marzo del 2011, así como su reglamento que está vigente desde el 26 de Julio del 2012, hacen resaltar los nuevos cambios que se requieren lograr para que el Ecuador llegue alcanzar la calidad educativa. El estado, la sociedad, los docentes necesita realizar rupturas importantes para la transformación educativa y con ello alcanzar cambios educativos estimulados y permitidos por el nuevo referente normativo que rige la educación en nuestro país.

Estas rupturas se desprenden de la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación (LOEI) y su Reglamento, convirtiéndose en pautas cruciales importantes para la reconfiguración de un sistema educativo que asegure aprendizajes de calidad para todos los ecuatorianos, pero en especial para aquellos que pertenecen a los grupos más vulnerables, y que han sido históricamente excluidos de los sistemas de educación formal.

Las rupturas han sido clasificadas en cuatro grandes grupos:

- (a) Aquellas que reconceptualizan la educación como un derecho de las personas y las comunidades.
- (b) Aquellas que apuntan a un profundo cambio de la estructura del sistema nacional de educación,
- (c) Aquellas que buscan superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para asegurar mejores aprendizajes del estudiantado, y
- (d) Aquellas que contribuyen a revalorizar la profesión docente.

1.2 Rupturas al statu-quo educativo promovidas por el nuevo marco legal.

1.2.1 Hacia la reconceptualización de la educación como un derecho de las personas y las comunidades.

Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos. (Leer y analizar la ruptura N° 5 del Marco Legal educativo; también la sección quinta. Educación, Art.26,27,28 y 29)

1.2.2 Hacia un cambio profundo de la estructura y el funcionamiento del sistema nacional de educación.

Se reestablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional. (Leer y analizar la ruptura N° 8 del Marco Legal educativo; también la sección primera de La Constitución de la República Art. 347, 348,349)

1.2.3 Hacia la reconstrucción de los paradigmas de calidad y equidad educativa, para asegurar mejores aprendizajes para todo el estudiantado.

Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio. (Leer y analizar la ruptura N° 12 del Marco Legal educativo)

Se Introduce importantes cambios en algunas prácticas escolares. (Leer y analizar la ruptura N° 14 del Marco Legal educativo)

Hacer un análisis participativo del art. 6 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

1.2.4 Hacia la revalorización y enaltecimiento de la profesión docente.

Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación. (Leer y analizar la ruptura N° 17 del Marco Legal educativo)

Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegure una remuneración justa y digna. (Leer y analizar la ruptura N° 18 del Marco Legal educativo)

Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.

(Leer y analizar la ruptura N° 19 del Marco Legal educativo)

Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación. (Leer y analizar la ruptura N° 20 del Marco Legal educativo)

1.2.5 Derechos y obligaciones de los y las docentes

Hacer un análisis participativo del art. 10 y 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Resaltar los literales más relevantes.

1.2.6 ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 1

- ❖ *En grupos de trabajo lea los artículos designados por su facilitadora para luego discutir las siguientes preguntas:*
 - ¿Qué dice el Marco el Nuevo Marco Legal Educativo, acerca de las rupturas de la educación?
 - ¿Cuáles son las características que se han identificado para lograr una educación de calidad?
 - ¿Para qué un docente debe asistir a un curso de capacitación y mejoramiento docente?
 - ¿Cuándo el docente debe empezar asistir a cursos de capacitación y perfeccionamiento docente?
 - ¿Qué pasaría con la educación si un docente no se prepara y no se capacita permanentemente?
 - ¿Cuál es el impacto que le causó al tratar o discutir con sus educativo y que cambios promueve en usted como docente?

OJO: Todas las respuestas deben ir contestada en su diario de notas y reflexiones, que al final será entregado a su facilitadora.

SESIÓN N° 2

1.3 ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN: Mediante análisis individual y la comparación de sus propias vivencias y experiencias de docente o de directivo educativo identificar la importancia de alcanzar los estándares educativos profesionales como indicadores de calidad educativa.

1.3.1 Introducción.

Los cambios constantes que en este tiempo de conocimiento y tecnología se han venido dando a pasos agigantados, la educación no ha quedado al margen de ello, también ha tenido a adentrarse a esos cambios requeridos, para lograr la verdadera calidad educativa.

Lograr la calidad de la educación es un gran desafío en todos los países del mundo y en el nuestro también adquiere una alta primacía el alcance de este objetivo y esto se da por los grandes cambios provocados por la globalización, en donde los aspectos administrativos, científicos, tecnológicos inciden en el funcionamiento de las instituciones educativas y en la calidad educativa, por ende es preciso el desarrollo y creación de estándares de desempeño profesionales y de sistemas de evaluación para detectar falencias en la práctica o ejercicio de la labor de cada funcionario público, pero siempre amparados por la ley y sus reglamentos; para así lograr la eficiencia, eficacia de nuestro sistema educativo y por ende la competitividad y el engrandecimiento de nuestra patria.

En el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen, confirman a la educación como un derecho fundamental de las personas y como un deber inexcusable del estado, la misma que está centrada en el ser humano y avalará su proceso holístico, basada en los principios de universalidad, libertad, calidad, calidez y evaluación como un asunto permanente e interactivo del Sistema Educativo Institucional. Para constancia de lo dicho anteriormente en la misma Constitución (artículo 344 y 349), dicta la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa que enunciará la política nacional de educación, su regulación y control; así como la estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico, remuneración justa, méritos académico y el establecimiento el sistema nacional de evaluación al desempeño docente.

Esta transparencia, exigibilidad de la evaluación al desempeño docente y la rendición de cuentas normado y regulado por la Constitución de la república, la Ley Orgánica de Educación por sus Reglamentos y Acuerdo ministeriales, viene a convertirse en un proceso ordenado de producción y acceso de información indispensable de logros, debilidades, de los maestros y de la sostenibilidad del proceso educativo, que permitirá tomar decisiones en orden a mejorar la gestión del Sistema Educativo y con ello lograr el principio fundamental de la gestión de calidad que tanto queremos alcanzar.

Razón por la cual el Ministerio de Educación y Cultura ha creado diferentes estándares de calidad sujetos a observación, evaluación y medición; para así constatar la calidad del desempeño profesional del docente ecuatoriano, la calidad de los aprendizajes, la calidad de la infraestructura, calidad de gestión en el aula y alcanzar la meta de una educación de calidad y de calidez.

De ahí que el desempeño profesional como estándar educativo permite al docente y al directivo el fortalecimiento del cumplimiento de su misión y satisfacer los intereses y expectativas de la sociedad actual, garantizando, así el derecho a educación integral, competitiva, significativa y eficaz.

Además otorga herramientas necesarias para que el estado ecuatoriano como gestor responsable de la educación, oriente, apoye y monitoreen el desempeño profesional, permitiendo el desarrollo eficiente de los servicios ofrecidos por cada uno de los maestros y directivos de las instituciones educativas y a la vez promover su mejoramiento continuo.

Trabajar por grupos analizando el reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural concerniente a:

Art.14. Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación.

Art.18. Políticas nacionales de evaluación educativa.

Art.19. Componentes que el sistema educativo que serán evaluados.

Antes de empezar a profundizar los estándares de desempeño profesional se realizará un trabajo en grupo en donde se analizarán los diferentes artículos para fortalecer los temas anteriormente tratados.

Art. 14.- Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación.

Art.15.- Competencias relacionadas a la evaluación

Art.16.- Competencias del Instituto Nacional de Evaluación educativa.

Art.17.-Funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación educativa.

Art, 18.-Políticas nacionales de evaluación educativa.

Art.-19.- Componentes del sistema educativo que serán evaluado.

1.3.2 Concepto de estándares de desempeño profesional.

Los estándares son el conjunto de criterios y niveles de cumplimiento que permitirán apoyar y orientar la acción de los actores del sistema educativo y al mismo tiempo evaluarlos con mayor objetividad., es decir son indicadores esenciales que describen y orientan la mejora profesional de la labor docente y las funciones administrativas de un directivo, dentro de los establecimientos educativos.

1.3.3 Características de los estándares de desempeño.

- ✓ Trazados íntimamente con marco del Buen Vivir.
- ✓ Respetan las multiplicidades culturales de los pueblos, las etnias las nacionalidades de un país megadiverso y pluricultural.
- ✓ Afirman la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- ✓ Direccionan el mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Benefician el desarrollo profesional de todos quienes formamos parte del sistema educativo.
- ✓ Cuidan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones implantados por el Ministerio de Educación.

1.3.4. Importancia de los estándares de desempeño profesional.

- ✓ Permite la evaluación, autoevaluación y la reflexión del docente dentro de su función educativa.
- ✓ Promueve orientación, apoyo y control de la gestión de todos los agentes que laboran en el sistema educativo.
- ✓ Admite la toma de decisiones en las políticas educativas para alcanzar la efectividad educativa.
- ✓ Viabiliza diseño y ejecución de prácticas de fortalecimiento curricular y mejoramiento profesional.
- ✓ Permite la mejora de las políticas y estrategias de mejoramiento.
- ✓ Da información veraz y oportuna a las autoridades educativas para que promuevan sistemas evaluativos, de apoyo y de asesoraría acorde a las necesidades y exigencias del contexto social.

- ✓ Ayuda la innovación de estrategias pedagógicas y al crecimiento motivacional de cada uno de los profesionales inmersos en los procesos educativos; así como a la toma de decisiones en cuanto a la certificación y al desarrollo profesional educativo.

1.4 Análisis comparativo y valorativo de cada uno de los estándares de desempeño docente.

- ❖ ***Estándares de desempeño docente.***
- ❖ ***Estándares de desempeño directivo.***

1.4.1 Estándares de desempeño docente.

Son parámetros o descripciones mediante los cuales se mide, se conoce o se evalúa la gestión del docente dentro del aula, es decir son referentes del quehacer del maestro dentro del proceso educativo, cuyo fin es ayudar mediante procesos evaluativos reflexivos el desarrollo de juicios que permitan la mejora de la práctica didáctica dentro del salón de clases, para así ayudar a construir la sociedad deseada.

1.4.2. Importancia.

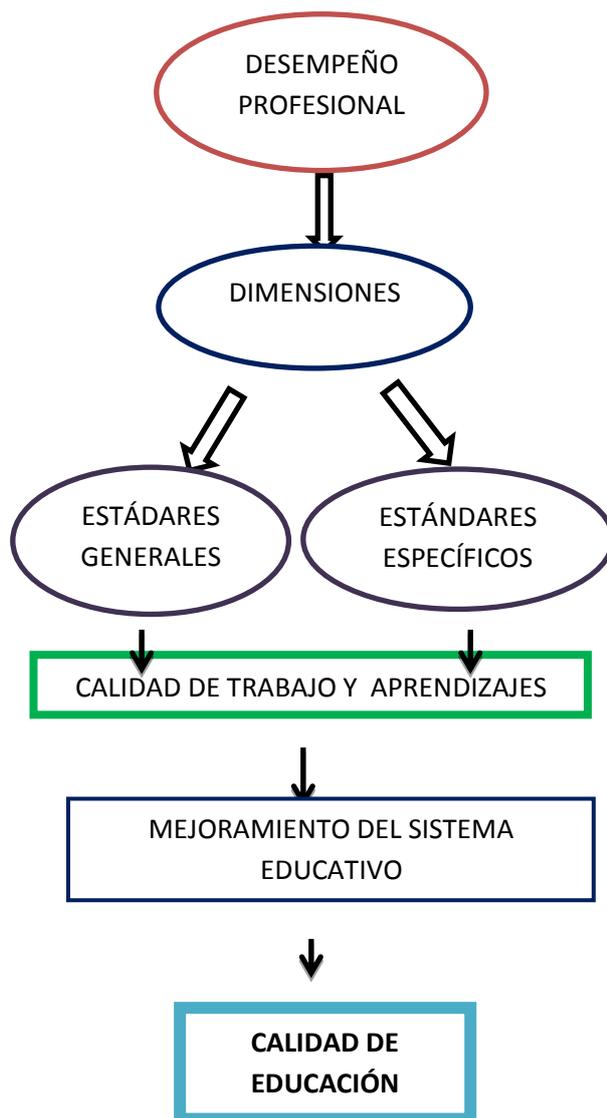
- ✓ Herramienta de gestión escolar comprometida con la práctica pedagógica en el aula y promotora de la evaluación de desempeño.
- ✓ Permite conocer las competencias auténticas que debe alcanzar un profesional dentro de su labor docente.
- ✓ Promueve una enseñanza de calidad para el alcance de los perfiles de salida expuestos en el currículo nacional.
- ✓ Establecen características y desempeños generales y básicos que los docentes deben realizar para el desarrollo de un proceso pedagógico de calidad.
- ✓ Identifica debilidades pedagógicas para establecer necesidades de mejora y formación continua.
- ✓ Evaluar de manera justa el desempeño o el quehacer del maestro en el aula.
- ✓ Viabilizan la mejora de la práctica docente mediante la reflexión de juicios evaluativos que promuevan la mejora continua de su labor pedagógica.
- ✓ Define y desarrolla las políticas y recursos humanos acorde con las necesidades contextuales educativas.
- ✓ Conocer las debilidades profesionales para ser retroalimentadas de manera adecuada.
- ✓ Mejora los resultados de los recursos humanos del magisterio ecuatoriano.

- ✓ Logra el desarrollo holístico y profesional de la gestión del docente en el salón de clases.
- ✓ Favorece la formación integral de sus tutelados.
- ✓ Mejora sus capacidades cognitivas, su rol educacional, sus aspiraciones sociales y personales.
- ✓ Incentiva al perfeccionamiento docente, favorece cursos de capacitación para ayudar a su desarrollo profesional.
- ✓ Permite crear programas de auto capacitación que conlleven al mejoramiento deseado en el ejercicio de la docencia y adherirse a oportunidades de capacitación que les permitan quedarse en el sistema educativo y no ser separados del magisterio nacional.
- ✓ Ayudar a conseguir los objetivos propuestos en el Plan Decenal de la Educación ecuatoriana para el año 2009 al 2015 y lograr el mejoramiento de la calidad de la educación en el sistema educativo nacional.

4.1.1 Dimensiones del desempeño docente.

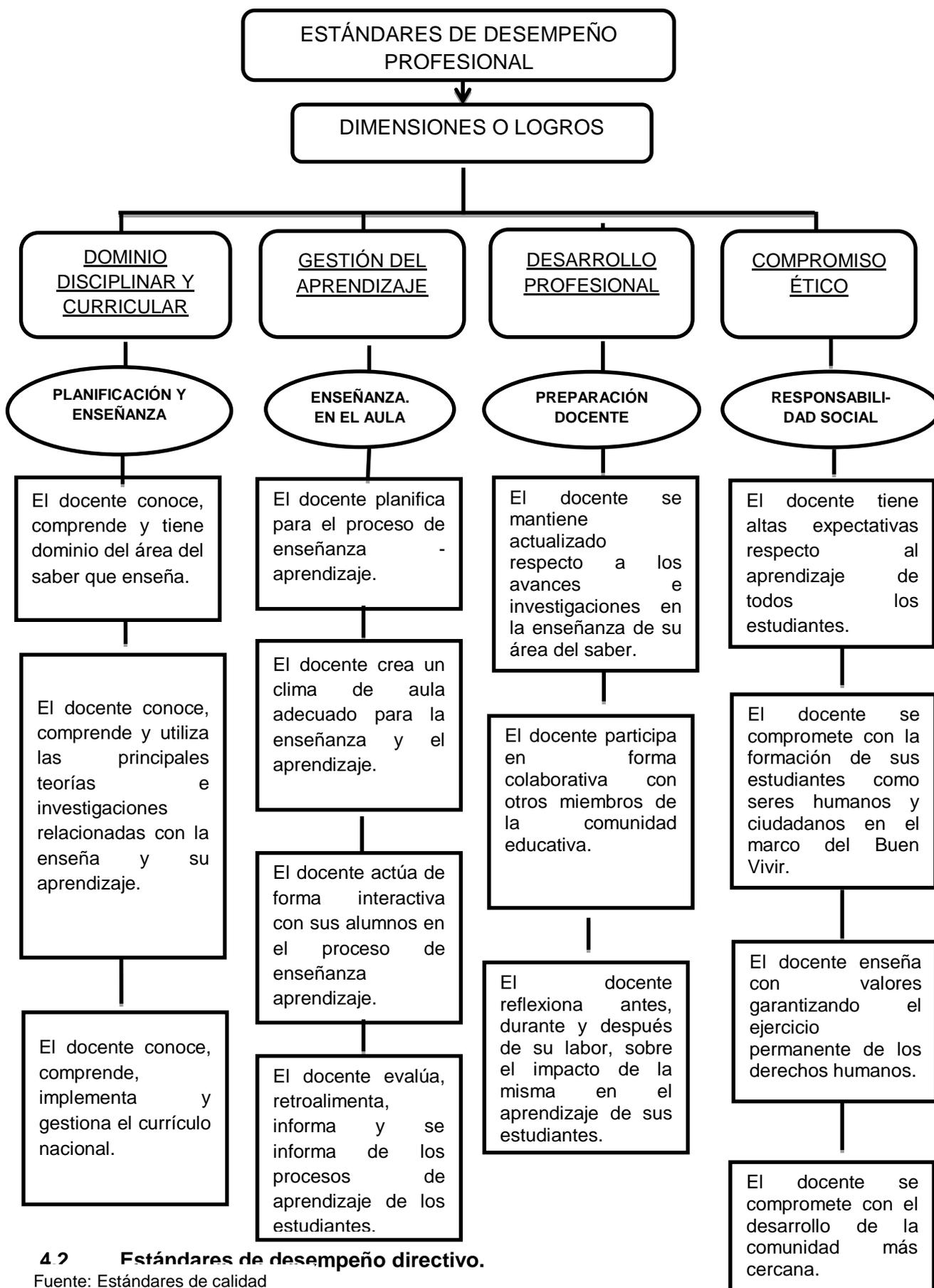
Los estándares de desempeño docente se basan o se rigen en cuatro indicadores o dimensiones de evaluación que permiten verificar o medir el desarrollo eficaz y eficiente del docente dentro de sus funciones escolares.

Cabe recalcar que detrás de estas dimensiones se derivan estándares generales y específicos de desempeño docente, que vienen a convertirse en indicadores esenciales de evaluación, los cuales regirán el sistema nacional de evaluación docente; permitiendo así señalar a los profesionales educativos lo que necesitan mejorar en sus prácticas pedagógicas; qué debe enseñar y qué debe aprender; qué necesita innovar, cambiar, para crecer profesionalmente y qué necesita desechar para lograr la excelencia educativa.



Fuente: Estándares de calidad
Elaboración: Alba Dalila Tobar

1.4.4 Estándares generales del desempeño profesional docente.



4.2 Estándares de desempeño directivo.

Fuente: Estándares de calidad
Elaboración: Alba Dalila Tobar

Son parámetros o indicadores de calidad que ayudan a evaluar los logros de las prácticas de liderazgo y de gestión administrativa del directivo en cada una de las instituciones educativas, permitiendo redireccionar acciones e instaurar reingenierías en su labor directiva para optimizar recursos y efectivizar servicios educativos encaminadas a satisfacer las demandas sociales educativas en los establecimientos escolares.

1.5.1 Importancia.

- Permite reconocer la acción competente de un directivo dentro y fuera de la institución.
- Describe prácticas de gestión y liderazgo directivo de calidad y autenticidad.
- Evalúa, orienta el trabajo directivo en el desarrollo técnico pedagógico y de su responsabilidad social.
- Identifica las debilidades de la institución educativa para encaminar planes de mejora institucional.
- Mejora las prácticas de liderazgo y de gestión de los directivos de cada institución.

1.5.2 Dimensiones del desempeño directivo.

Los estándares de desempeño directivo se basa o se rige en cuatro indicadores o dimensiones de evaluación que permiten verificar la eficiencia y eficacia del trabajo de los directivos de una institución escolar, para así encontrar debilidades, falencias y buscar soluciones óptimas que permitan mejorar sus prácticas directivas y fortalezcan al régimen educativo ayudando a lograr las metas tanto del establecimiento educativo como las gubernamentales, “la de una educación de calidad”.

Entre los desempeños del personal directivo tenemos los siguientes estándares generales: de los cuales se derivan una singularidad de estándares específicos que orientan su labor.

4.2.1 Estándares generales del desempeño directivo.



Fuente: Estándares de calidad
Elaboración: Alba Dalila Tobar

1.6 Conclusiones comparativas y valorativas:

(Ideas tomadas y resumidas de los estándares de calidad tomadas de <http://www.educacion.gob-ec/estándares-de-desempeno-profesional/estándares-de-desempeno-docente-pes.html>
<http://www.educacion.gob-ec/estándares-de-desempeno-profesional/estándares-de-desempeno-directivo-pes.html>)

- ✚ Al hacer este análisis minucioso de los estándares educativos tanto del desempeño profesional de los docente y de los directivos se valora la gran importancia que tienen como verdaderos ejes centrales que identifican, promueven, persiguen y

verifican cambios dentro de los desempeños auténticos de cada uno de los actores de la educación, además puntualizan acciones indispensables para lograr ser eficientes y eficaces dentro de las labores y por ende la efectividad en sus funciones educativas.

- ✚ Los estándares de desempeño docente y del directivo están dirigidos a dar a conocer o describir lo que un docente y un director competente puede y debe hacer dentro de sus funciones diarias, tanto en las aulas así como la proyección de su liderazgo dentro y fuera de la institución educativa.
- ✚ Cada uno de los estándares o modelos de desempeño profesional están planteados dentro del marco del Buen Vivir o Sumac Kawsai, respetando las diversidades del Ecuador como un país megadiverso y pluricultural, asegurando y contribuyendo la calidad de procesos pedagógicos y directivos, dentro de los planteles educativos para el fortalecimiento de la educación como un derecho insustituible y de calidad.
- ✚ Esta unificación de criterios de logros deseados en alcanzar por los diferentes profesionales educativos e instituciones, orientan a pasos agigantados los verdaderos cambios sociales que necesitamos y que requiere la sociedad de hoy en día, razón por la cual la implantación de estos criterios o patrones generales y específicos de práctica auténtica, ayudan a los profesionales educativos a sacar sus propios juicios sobre su desempeño docente, a valorarlas y mejorarlas mediante cursos de profesionalización docente para alcanzar las metas educativas del Plan Decenal de Educación y por ende la educación de calidad que decreta nuestra Constitución de la República del Ecuador.
- ✚ Los estándares educativos como indicadores de calidad en el desarrollo profesional del docente y directivo, permiten comprobar cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un profesional para que sus educandos lleguen alcanzar los aprendizajes requeridos.
- ✚ Cada uno de estos estándares de desempeño profesional se convierten en herramientas de apoyo indispensables para los docentes y directivos, sin embargo los docentes y directivos deben estar en constante capacitación y actualización para dar cumplimiento a los estándares de calidad propuestos por MEC.
- ✚ En sí justifica la implantación de los estándares tanto para los docentes y directivos como una gran necesidad de un lograr un cambio humano que ayude a visualizar el futuro educativo del país llegar, así a conseguir la excelencia educativa.

1.7 ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 2

❖ **Lea individualmente y desarrolle respuestas críticas y registre en su diario de notas y participe en el foro de discusión, aportando ideas constructivistas acerca de los estándares de calidad.**

- *¿Promueve o no los estándares profesionales parámetros de calidad educativa que evalúa la gestión del docente o del directivo en el que hacer educativo?*
- *¿Por qué los estándares educativos promueven el perfeccionamiento docente para una educación de calidad?*
- *¿Cuál es la semejanza y la diferencia entre los estándares de calidad del docente y del directivo?*
- *¿Qué hace falta en tu institución para lograr al alcanzar los indicadores de logro profesionales de calidad?*

Señala una dimensión de estándar de calidad del docente y dimensión de estándar de calidad del directivo y emite la razón de su importancia para el logro del calidad educativa y relacionala si en tu establecimiento se lo está trabajando para la consecución del mismo o que se requiere para alcanzar o proyectar su logro.

SESIÓN N° 3

PROPÓSITO DE LA SESIÓN. *Discutir en grupos de trabajo el concepto de constructivismo y el humanismo moderno como base para el desarrollo de aprendizajes activos y funcionales e identificar a los principios constructivistas como estrategias metodológicas que promueven aprendizajes de calidad dentro de una escuela activista.*

2. EL CONSTRUCTIVISMO Y EL HUMANISMO MODERNO EN LA EDUCACIÓN ACTUAL.

2.1 Construyendo el constructivismo.

Para iniciar se proyectará el video: Constructivismo. Tomado de <http://youtu.be/JOEjdWzTA8I>

- Dialogar y reflexionar sobre lo observado en el video y relacionarlo en la realidad educativa actual. Anota las experiencias en tu diario de notas.

Según Fernández Soler, Edna. (2006)

El constructivismo no se presta para una definición precisa ya que puede caer en dos extremos arriesgados como el de tomarle solo como un movimiento novedoso o presentarlo como un modelo constructivista.

El constructivismo es una postura psicológica y filosófica que argumenta que los individuos forman o construyen gran parte de lo que aprenden y comprenden (Bruning, Schraw y Ronning, 1995).

Los individuos son participantes activos y deben construir el conocimiento (Geary, 1995).

El constructivismo plantea que nuestro mundo es uno humano, producto de la interacción humana con los estímulos naturales y sociales que hemos alcanzado a procesar desde nuestras operaciones mentales

(Piaget).

Según Quiñones Ñeco Modesto *“el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano, construcción que se realiza con los esquemas que la persona ya posee (conocimientos previos), o sea con lo que ya construyó en relación con su entorno social. Esta construcción se realiza todos los días y en casi todos los contextos de la misma, sobre todo está ceñida a los siguientes factores: la presentación inicial que se tiene de la nueva información y la actividad externa que se desarrolla al respecto.”*

2.1.1 Formas de constructivismo.

Según Quiñones Ñeco Modesto da a conocer que al constructivismo se lo puede representar de las siguientes formas.

1. Exógeno: La ventaja del conocimiento reside en la reconstrucción del mundo exterior, que media en las opiniones por medio de la experiencia, exposición a modelos y la enseñanza. El conocimiento es tan preciso como manifieste la realidad exterior.
2. Endógeno: El conocimiento desciende de lo ya estudiado y no concisamente de las interacciones con el medio. Es decir no es un espejo del mundo externo, sino que se despliega por medio de la abstracción cognoscente.
3. Dialéctico: El conocimiento procede de la interacción de la persona y su entorno. Las construcciones no están atadas perennemente al mundo de afuera ni son puras elaboraciones de la mente, sino que irradian las consecuencias de las refutaciones mentales que resultan de las interacciones con el contexto en el que vive. Bruning, R.H., Schraw, G. J & Rooning, R. R. (1995).

2.1.2 Una definición del constructivismo.

El constructivismo vuelve acoger los indicios cognoscitivos del modelo interpretativo aplicándolo al aprendizaje como una actividad cognoscitiva del estudiante quien organiza

sus ideas y las adapta a su experiencia individual. De ahí que el constructivismo abre el camino a que los educandos sean los constructores de su propio aprendizaje a partir de las sus experiencias. El constructivismo se enmarca en que el aprendizaje está influenciado por el contexto socio cultural del ser humano en el cual se desarrolla el individuo (Doolittle, 1999)

El constructivismo es un conjunto de concepciones que describe la forma como ocurre el aprendizaje humano donde concibe al conocimiento y al aprendizaje como maneras más reconocibles de nuestras propias experiencias efectivas de aprendizaje y conocimiento. (Tomado del libro del docente del texto de pedagogía y didáctica pag.137) Y de ahí que según Fernández Soler, Edna. (2006) pág. 30 *“el constructivismo sostiene que el aprendiz toma la información del mundo y construye su propia versión de ese conocimiento y lo procesa en un área concreta del saber”*

2.1.3 Las concepciones constructivistas.

El constructivismo permite al docente alejarse de limitados y limitantes metodologías de enseñanza aprendizaje y de materiales pedagógicos ajenos para crear una gran cantidad de ambientes dentro y fuera del salón de clases que estimulen el logro de aprendizajes significativos y útiles para la vida real del estudiante. Las concepciones constructivistas pueden llevarnos a la actividad de creaciones pedagógicas que deben convertirse en naturales para nosotros como docentes para que el aprendizaje se dé efectivamente en el proceso pedagógico. A continuación se resalta los principios constructivistas como un propuesta pedagógica. Tomado del libro del docente del curso de Pedagogía y Didáctica. (2012).Págs.138 y 139}

4. El aprendizaje es un proceso individual de construcción de significados.
5. El aprendizaje ocurre de manera diferente en cada individuo porque se basa en sus aprendizajes previos.
6. El aprendizaje ocurre a partir de la experiencia directa en contextos específicos.
7. El aprendizaje ocurre naturalmente en la interacción social.
8. El aprendizaje es más significativo, mas conectado con lo que ya se sabe, de lo que se vive y de lo relevante, cuando ocurre en desempeños auténticos.

2.1.4 Características del maestro constructivista.

Ideas tomadas de Quiñones Ñeco Modesto en http://uocmaster-grupo1.wikispaces.com/file/view/el_maestro_constructivista.pdf

- a. Provoca y acepta la iniciativa y autonomía (autonomía) del educando.
- b. Maneja información de fuentes primarias, además de recursos materiales físicos, interactivos y manipulables.
- c. Emplea terminología cognitiva, a saber: clasificar, analizar, anunciar, crear, inferir, deducir, elaborar, pensar.
- d. Admite que el estudiante dirija el aprendizaje, cambie la estrategia y cuestione el contenido.
- e. Indaga la comprensión de conceptos que tienen sus alumnos, previo a compartir con ellos su propia comprensión de los conceptos.
- f. Promueve el diálogo y la colaboración entre los alumnos, los alumnos y el maestro.
- g. Estimula la curiosidad e interés del estudiante a través de preguntas amplias y valorativas; igualmente, induce al alumno a inquirir.
- h. Insiste en que el educando repiense, elabore y complete su respuesta inicial.
- i. Crea situaciones y experiencias que “contradigan” la hipótesis original, a fin de estimular la reflexión.
- j. Permite al estudiante “pensar” antes de contestar.
- k. Suministra tiempo al estudiante para establecer relaciones y crear metáforas.
- l. Fomenta la curiosidad de los estudiantes a través del uso frecuente del modelo de aprendizaje.

2.1.5 El rol del docente en el constructivismo.

En este modelo pedagógico el rol del maestro cambia marcadamente: su papel es de moderador, coordinador, facilitador, mediador y un participante más de la experiencia planteada. Para ser eficiente en su desempeño tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos, los estímulos de sus contextos familiares, comunitarios, educativos, y contextualizar las actividades, etcétera. De igual manera, sin importar la asignatura que imparta, ni el nivel de enseñanza, debe tener siempre presente las siguientes destrezas cognitivas, que son aspectos medulares para la construcción del conocimiento:

1. Enseñar a pensar - desarrollar en los educandos un conjunto de competencias cognitivas que le permitan optimizar sus procesos de razonamiento.
2. Enseñar sobre el pensar - estimular a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (metacognición) para lograr controlarlos (autonomía), mejorando el rendimiento y la eficacia en el proceso personal de aprender a aprender.
3. Enseñarle sobre la base del pensar - esto es incorporar objetivos de aprendizaje relativos a las habilidades cognitivas, dentro del currículo escolar.

Así también, el maestro debe tener muy presente en cualquier lección que imparta, los siguientes elementos:

- a. Especificar con claridad los propósitos de la clase.
- b. Ubicar con certeza a los alumnos en el grupo.
- c. Explicar claramente la tarea a realizar y la estructura del fin.
- d. Monitorear la efectividad del grupo que atiende.
- e. Evaluar continuamente el nivel de logros de todos los alumnos.

ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA PRIMERA PARTE DE LA SESIÓN N° 3

- *Formar grupos interdisciplinarios de cuatro miembros para analizar y discutir los siguientes aspectos y socializar mediante exposiciones orales a sus compañeros de curso. Anota las respuestas en tu diario.*
 - ¿Cómo incide el constructivismo dentro de los procesos educativos en la educación del siglo XXI?
 - ¿Cuál es el papel del docente dentro del constructivismo contemporáneo en el desarrollo de los currículos educativos de cada área?
 - ¿Qué cambios requiere el docente para encausar el constructivismo dentro de los procesos educativos de interaprendizaje?

2.2 . El humanismo moderno en la educación

Para iniciar se debe proyectar un video: Escuela nueva o Activa. Tomado de <http://youtu.be/O7w9GCXIP2U>
Daniel Ávila.

- Analizar y sacar reflexiones constructivistas del video observado. Anota las experiencias en tu diario de notas.

2.2.1. La escuela activa y sus antecedentes.

Algunos factores históricos, sociales y científicos según Zubiría Samper Julián (2006) influenciaron para que se produzca una profunda revolución en la concepción de la pedagogía y educativa a finales del siglo XIX, provocando así la aparición de la escuela activa como una nueva forma de entender la forma de aprender del educando. Su postulado se enmarca en que “solo se aprende aquello que interesa” (Herbart, 1776-1841) y en base a ello fue ganando espacio en la educación contemporánea, en donde muchos docentes lo acogieron en sus prácticas pedagógicas ya que reivindican el papel activo del niño convirtiéndose en sujeto activo y no en objeto del aprendizaje.

2.2.2 La pedagogía de la escuela activista.

Es una corriente pedagógica de mayor influencia en la educación contemporánea cuya atención prioritaria se centra en el educando y considera al proceso educativo en una actividad constante acción y participación permanente. Según Freinet (1968) la escuela moderna y cooperativa es un movimiento renovador de enseñanza, la misma que se desarrolla en estrecha relación con la sociedad en la que vive el alumnado, cuya aportación propone el cambio metodológico en la escuela, en aula y el gran compromiso del docente con el contexto social.

La construcción de esta escuela nueva debe estar alineada en base a los principios constructivistas de Freinet.

- La educación es el desarrollo total integral de la persona.
- La educación debe estar dentro de las grandes corrientes sociales y políticas que la sociedad la conforma.
- La escuela debe estar centrado en el estudiante y para el estudiante quien construye su personalidad.
- La escuela debe ser proyectada para el trabajo cooperativo encaminado a la solución de problemas reales.

Así como dice Francisco Imbernon Muñoz (2010) deduce que la tarea del docente es la de elaborar y compartir cooperativamente técnicas, estrategias, herramientas de trabajo y formas de organización escolar que viabilicen el cambio educativo para así recuperar la sensibilidad social hacia el mundo, revalorizando la verdadera función del docente mediante la práctica y estrategias que contribuyan a lograr mejoras sociales.

2.2.3 ¿El por qué de la escuela activa?

Según Emilio Carranza el motivo para que esta sociedad contemporánea la educación y los docentes se adentren al nuevo modelo pedagógico de la escuela activa se debe:

- Porque no respondemos a una sociedad de valores universales.
- Porque ya no debemos soportar iniquidades y distintos tipos de dominación.
- Porque creemos en una humanidad generosa, solidaria, recíproca y participativa.
- Porque preferimos la razón y el espíritu científico a toda expresión de creencia y fanatismo mal infundados.
- Porque queremos una educación libre de autoritarismo y represión.
- Porque aspiramos a preservar la alegría, la espontaneidad, el candor jubiloso del estudiante.
- Porque queremos y debemos descubrir y defender valores nacionalistas legítimos.

- Porque queremos alcanzar una educación basada en la criticidad, actividad, en el trabajo mutuo, colaborativo, en la libertad crítica, reflexiva y constructiva para la consecución de ideales personales y sociales altruistas.
- Porque debemos batallar contra el consumismo traspasador de lo innecesario y lo excesivo.
- Porque deseamos que la técnica sea puesta al servicio del hombre y nunca el hombre estar servicio de la técnica.
- Porque sembramos el espíritu científico, investigativo en busca del conocimiento y la conservación del planeta, de sus recursos y del uso racional.
- Porque queremos una sociedad justa, igualitaria y no discriminatoria y llena de valores básicos universales
- Y porque, queremos una educación congruente encaminada hacia la vida y para la vida.

2.2.4 Los modelos pedagógicos

Según Mario Romero Figueroa los modelos pedagógicos surgen de las varias interrogantes que hace el ser humano en relación a la sociedad en la cual se desenvuelve y se desarrolla y a la formación que quiere alcanzar dentro de ella.

El siguiente Cuadro comparativo se hace un breve resumen sobre los modelos pedagógicos actuales que están en auge para lograr la calidad educativa los mismos que están basados en los estudios de Zubiría Samper, J. (2006) donde se conjugan se evidencian todos los elementos pedagógicos que intervienen en el proceso educativo.

MODELO	CONSTRUCTIVISTA O PROGRESISTA	SOCIALISTA
INTENCIÓN	Orientar de acuerdo a necesidad y condición de cada uno	Producir hombres nuevos para la sociedad
MÉTODO	Crear ambientes de acuerdo a etapas de desarrollo. Parte de las experiencias del alumno. Interacción dialéctica sujeto-objeto. Reflexión científica	Trabajo Productivo. Análisis crítico de la sociedad capitalista.
METAS	Estimular el desarrollo humano. Propiciar el acceso a niveles intelectuales superiores biopsicosocial. Posibilitar el desarrollo intelectual como proceso continuo en espiral. Configuración del conocimiento. Las estructuras del pensamiento	Transformar al hombre y a la naturaleza. Fomentar la formación consiente y crítica del valor. Lucha por la liberación del hombre.
CONCEPTO DE DESARROLLO	La madurez consiste en la reorganización de las estructuras psicológicas resultantes de la	Desarrollo progresivo secuencial. El mundo es materia es

	interacción organismo –medio ambiente. El conocimiento se da desde la reflexión científica.	primario. La conciencia y el pensamiento es lo secundario. El que hacer educativo está íntimamente ligado a la militancia política.
CONTENIDO	Respeto por la libertad. Razonamiento lógico. Operaciones formales. Elaboración de una teoría ética y epistemológica formal de la verdad y el valor.	Naturaleza y vida social
RELACIÓN PROFESOR - ALUMNO	Docente guía orientador bidireccional	Directa horizontalmente
EVALUACIÓN	Niveles de alto conocimiento	Grupal.

Cuadro N°: Los modelos Pedagógicos

Fuente: Los modelo pedagógicos de Miguel y Julián Zubiría.

A continuación propongo a consideración un cuadro de resumen de Munch Lourdes, Galicia Emma (2012) pág. 32 de modelos educativos activistas que están en auge en la escuela nueva, el mismo que está basado en el modelo hermenéutico- reflexivo, escuela humanista, desarrolladora activa, con énfasis en los procesos, cognoscitivista, constructivista o por competencias (siglo XIX y XX)

INTERÉS	MÉTODO	ACCIÓN DOCENTE	ACCIÓN ALUMNO
Educar a los alumnos para la reflexión e interpretación de la realidad. Se intenta que los estudiantes, vayan descubriendo, elaborando, reinventando y haciendo suyo el conocimiento para enfrentar un contexto cambiante. Se pretende unir lo	Se centra en el alumno, su aprendizaje y el desarrollo integral de su personalidad bajo la guía y control del profesor. Se utiliza el método dialógico para interpretar la realidad con supuestos teóricos cinéticos y prácticos propios	Debe diseñar acciones para afrontar situaciones prácticas imprevisibles que requieren soluciones inmediatas. Posibilita la indagación y la discusión sobre el tema a partir de “pre-textos” que posibilitan y	Asume la responsabilidad de su aprendizaje y su propósito es buscar la verdad, solucionar un problema o descubrir nuevos conocimientos. Diseña su propia ruta de acciones en su tiempo y

afectivo y lo cognitivo para formar alumnos con valores, sentimientos y modos humanistas, que se apropien de la cultura donde viven y puedan sobrevivir. (Paolo Freire, Enrique Pichón Riviere, John Dewey, Ausubel, Vygotsky, etc.)	como con otros sujetos.	generan conocimientos nuevos.	ritmo de aprendizaje.
--	-------------------------	-------------------------------	-----------------------

Cuadro N°: Los modelos Educativos.

Fuente: Los modelos pedagógicos de Lourdes Munch, Emma Galicia, Susana Jiménez, Félix Patiño y Francisco Pedronni.

2.2.5 ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SEGUNDA PARTE DE LA SESIÓN N° 3

- *En grupos disciplinares, discutan :*
 - *Si la escuela activa y el humanismo moderno promueven currículos que se conecten con otras disciplinas en donde resalten la acción docente y la acción del alumno dentro u constructivismo teórico práctico analice con ejemplos reales y prácticos.*
 - *¿El docente de hoy para adentrarse a la escuela activa y humanista que cambios requiere en el alumno y el docente para lograr la efectividad educativa dentro de los contextos escolares actuales?*

SESIÓN N° 4

Para iniciar la sesión se proyectará el video: Docente tradicional vs Docente Constructivista <http://youtu.be/J1w82iBM9bg> subido por: jadehais

- Dialogar y reflexionar sobre lo observado en el video y relacionarlo en la realidad educativa actual y su desempeño como profesional en la docencia. Anota las experiencias en tu diario de notas.

PROPÓSITO DE LA SESIÓN: Conocer las dimensiones de la didáctica moderna e identificar los elementos y características que beneficien el desarrollo y comprensión

de habilidades docentes para la efectividad de la planificación pedagógica en los procesos educativos.

3. APLICACIÓN DE LA DIDÁCTICA EN EL AMBITO EDUCATIVO

3.1 Qué es la didáctica

Dentro de la tarea de educación nos encontramos con muchos especialistas, escritores de libros, pensadores, investigadores y pedagogos que tienen definidos sus conceptos sobre determinados temas referidos a educación, es así como se encuentra varias definiciones sobre didáctica:

“La didáctica es ciencia y arte de enseñar. Es ciencia en cuanto investiga y experimenta nuevas técnicas de enseñanza, teniendo como base, principalmente, la biología, la psicología, la sociología y la filosofía. Es arte, cuando establece normas de acción o sugiere formas de comportamiento didáctico basándose en los datos científicos y empíricos de la educación, esto sucede porque la didáctica no puede separar la teoría y práctica”

Según Carlos Álvarez (2000 p.15) es la ciencia que estudia como objeto el proceso docente educativo dirigida a resolver la problemática que se le plantea a la escuela: la preparación del hombre para la vida pero de un modo sistémico y eficiente

Para el Colectivo de autores cubanos (1984) La didáctica o teoría de la enseñanza tiene por objeto el estudio del proceso de enseñanza de una forma integral actualmente se tiene como objeto de la didáctica a la instrucción y a la enseñanza, incluyendo el aspecto educativo del proceso docente y las condiciones que propicien el trabajo activo y creador de los alumnos y su desarrollo intelectual"

Para Luis Alves de Matos (1973) "La didáctica es la disciplina pedagógica de carácter práctico y normativo que tiene como objeto específico la técnica de la enseñanza, esto es, la técnica de incentivar y orientar eficazmente a los alumnos en su aprendizaje"

Para la Institución Central de Ciencias Pedagógicas de Cuba (1999) Es la teoría científica del proceso de enseñar y aprender, a partir de sus leyes y principios más generales, para lo cual tiene como categorías básicas los objetivos, el contenido, los métodos, los medios, las formas de organización y la evaluación, entre otros, que tiene en cuenta la unidad educación-formación-enseñanza-aprendizaje-desarrollo y la importancia de la comunicación en este proceso, en función de preparar al hombre para la vida, en un momento histórico social determinado.

En base a lo leído y analizado, en las líneas siguientes deduzca con sus propias palabras

cinco conceptos de didáctica.....

3.2 Porqué es importante la didáctica.

Desde tiempos milenarios ha existido la trasmisión de conocimientos bajo distintas modalidades, el ser humano representado en el hombre y la mujer, por ello existe y se habla de culturas, tradiciones y de invenciones, existentes, claro está todo esto se debe a la enseñanza que hubo y hay de una generación a otra, de una familia a otra. Las formas como han aprendido también son distintas, viendo, escuchando, imponiendo. Es decir se ha manejado una didáctica, llamada tradicional en ese entonces, moderna en los actuales momentos pero ha existido la didáctica, por estos hechos se circunscribe la importancia de la didáctica cuanto más en la enseñanza aprendizaje y formación de los seres humanos.

Enriqueta, en su documento Didáctica – tradicional (2005. P.2.) en su narración experiencial menciona que En resumen la didáctica tiene gran importancia para su práctica en la dirección del proceso pedagógico, pues sistematiza regularidades generales del proceso de enseñanza aprendizaje¹

No olvidemos, la didáctica es la que facilita el aprendizaje de estudiantes y docentes, toda vez que las destrezas cognitivas, actitudinales y procesuales se desarrollan siguiendo un proceso y es posible estas circunstancias gracias a la didáctica. Anteayer, ayer, hoy y mañana, se ha requerido, se requiere y se requerirá de la didáctica, tal como señala Daniel (2008) Sin embargo la tecnología actual ya permite facilitar a un alumno un reconocedor de voz en tiempo real para que pueda estudiar el código. bq.unam.mx/~daniel/gvoice/tesis/node8.html - 4k

En los momentos actuales se requiere de una didáctica dinámica, alegre, des-estresante para lograr en los estudiantes los propósitos educacionales formativos en destrezas y desempeño.

3.3 Didáctica moderna

Se esgrime como didáctica moderna a aquella didáctica concebida como ciencia y el arte de enseñar, en la cual se utilice metodologías, técnicas y procesos innovadores, herramientas que posibilitan al estudiante construir su propio aprendizaje.

La didáctica moderna pone en el centro de formación al estudiante, como el generador de

aprendizajes, el investigador, el constructor, el innovador puesto que viene a la escuela con prerrequisitos.

Torres, R. (2008) señala Los estudiantes cuestionan los métodos tradicionales, pero lo que proponen como innovaciones son meramente técnicas de enseñanza: audiovisuales, prácticas de campo, investigaciones, debates, certámenes, computadores.

Es necesario establecer una relación entre la actitud de la didáctica tradicional y las tendencias de la didáctica moderna, desde el punto de vista de los elementos de la enseñanza. De esta manera vemos que mientras la didáctica tradicional consideraba al alumno cómo elemento pasivo y esclavo de la sabiduría del maestro, la didáctica moderna considera al alumno como una persona en formación activa dinámica, que se convierte en el centro de gravedad de la actividad educativa. En cuanto al maestro la didáctica tradicional le ubica como el autor exclusivo de la enseñanza y la única autoridad en el proceso; en cambio la didáctica moderna lo cataloga como un guía, un orientador que dirige el aprendizaje de sus alumnos.

Estos antecedentes nos permiten determinar la tendencia activista y socio céntrico como las corrientes más evolucionadas y modernas para encarar los problemas de la realidad. Las dos proponen una participación activa y permanente de los alumnos desde el momento mismo de contextualizar los programas, en un trabajo organizado en comisiones grupos o equipos que socializan los resultados y formulan propuestas consensuadas para resolver problemas sociales

Esta es la oportunidad de “Aprender haciendo”, viviendo en el proceso de adquisiciones cognitivas necesarias, de habilidades y destrezas convenientes, utilizando sus propias aptitudes y capacidades, ejercitando su iniciativa personal y poniendo su acción en el logro de objetivos sociales eminentemente prácticos.

3.4 ¿Quién aprende de la didáctica moderna?

Los que aprenden con la didáctica moderna son los actores educativos, aprende el profesor de los alumnos, viceversa, y de todo aquello que acontece alrededor, el padre de familia comparte responsabilidades, aprenden las autoridades por que ponen en práctica el diálogo, la concertación como forma de trabajo. La sociedad también aprende porque es menos autoritaria y busca la convivencia pacífica y permite el desarrollo societario.

Esto demuestra claramente, que los docentes de hoy conocen los cambios introducidos en

los pensamientos y corrientes didácticas y pedagógicas acorde a la modernidad, y por ende de los cambios en la concepción de la enseñanza aprendizaje.

Jean Peaget, destaca el aprendizaje significativo como una necesidad de la pedagogía actual y en ese sentido debe orientarse el accionar del maestro, esto hace posible conseguir la superación del estudiante, el desarrollo de su inteligencia y sus destrezas.

Si trabajamos en esta línea, estaremos privilegiando la actividad de los estudiantes, y el profesor se constituirá en un orientador del comportamiento del estudiante, facilitador reflexivo, encargado de crear las condiciones adecuadas para el aprendizaje y forjador de la práctica de los valores, cristianos, humanos, morales y sociales, por lo tanto docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad en general son los que aportan significativamente al inter aprendizaje.

3.5 ¿Con quién aprende el alumno?

Es un enunciado muy sugestivo, si revisamos las tendencias epistemológicas y las corrientes educativas contemporáneas, diremos que el alumno aprende trabajando en grupos es decir con sus compañeros, con su maestro, con el entorno, con la tecnología: máquina computador, Internet, software educativo, entre otros.

De hecho que los estudiantes aprenden con los estudiantes, por cuanto en la actualidad se fomenta el trabajo cooperativo y corporativo, donde la colaboración y el trabajo en pequeños grupos de investigadores dan muy buenos resultados.

También debe agregarse que los estudiantes, en la didáctica moderna aprenden de la interrelación con el medio, sea este natural, social, cultural, entre otros, porque en ellos están los aprendizajes, son los que ayudan a producir saberes que conllevan a perpetuarse en el alumno convirtiéndose en significativos.

Las corrientes educativas contemporáneas advierten un pensamiento abierto y de compartimiento, por ello que el estudiante no solo aprende de sus compañeros sino con sus compañeros, de sus maestros sino con sus maestros, es decir en una interacción mutua.

3.6 ¿Qué enseña el docente en la didáctica moderna?

La didáctica tradicional ponía énfasis en el conocimiento (instruir), mientras que la moderna se preocupa del desarrollo integral (del formar) de manera flexible, considerando el qué, el cómo y el para qué (capacidades).

La didáctica moderna, comprende a la educación como aquella que W. Tamayo (1996) debe

desarrollar en el alumno una actitud crítica en términos sociales, políticos y culturales básicamente debe entenderse como la capacidad de autodeterminación y codeterminación del individuo y como capacidad de solidaridad

El rol del docente en esta didáctica llamada moderna se constituye en un orientador de la construcción de las estructuras operatorias del pensamiento

En general el maestro en la didáctica moderna:

- Promueve el debate abierto y no en la actividad de transmisión
- Fomenta y protege la diversidad de puntos de vista
- Evita aprovecharse de posibilidades privilegiadas de autoridad para hacer valer sus puntos de vista.
- Tiene responsabilidad en la calidad de aprendizaje
- Problematiza los contenidos y los demás componentes que intervienen en el desarrollo del currículo para provocar la reflexión y toma de postura ante los mismos.

La didáctica moderna enseña destrezas, habilidades y actitudes, esta corriente se marca por el año de 1996 cuando se implanta en el Ecuador el nuevo pensum de educación básica, y lo revaloriza nuevamente en la actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica en el año 2010 que trae consigo varias iniciativas para mejorar la educación, desde luego sustentadas en las corrientes pedagógica del constructivismo, humanismo (hacer, conocer, y ser) Y el modelo hermenéutico reflexivo entre otras consideraciones están:

- El currículo es abierto y flexible con énfasis en la adquisición y desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.
- El modelo curricular tiene como objeto fundamental el desarrollo de destrezas y competencias a partir de situaciones significativas y contextos reales del niño ecuatoriano, enmarcado siempre en el buen vivir.
- El objetivo de desarrollar destrezas no se opone al aprendizaje de conceptos, procesos, datos, hechos sino a complementar saberes como conocimientos, habilidades, actitudes, valores para una formación integral.
- Busca desarrollar las estructuras intelectuales indispensables para la construcción del pensamiento lógico formal para que el estudiante pueda enfrentarse a la vida y solucionar problemas reales.

3.7 ¿Cómo aprende el alumno con la didáctica moderna?

Si con la didáctica tradicional el alumno era quien recibía los conocimientos como si fuera un barril vacío, era un sujeto pasivo y reproductor con la didáctica moderna cambia su forma de aprender APRENDE HACIENDO, es decir construye sus propios aprendizajes, se convierte en protagonista del aprendizaje aprenden con la experiencia y vivencia, es decir los niños y niñas al experimentar y vivenciar en el entorno de la vida, aprenden más y mejor que con tan solo un mero ejercicio o lectura simple, el inter aprendizaje va más allá, a ser constructores de los conocimientos, aprenden investigando, necesariamente que el docente debe crear en los jóvenes estos hábitos y atributos de investigador para auscultar nuevas situaciones en el entorno o en la realidad donde se encuentre.

Como dejar de lado la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, si el mundo está globalizado a través de éstos medios tecnológicos, los cuales al ser bien utilizados son herramientas muy poderosas para desarrollar aprendizajes significativos en los estudiantes.

Es decir, el estudiante aprende utilizando materiales, debatiendo, investigando, haciendo trabajos construyendo sus aprendizajes, resolviendo problemas, ejecutando proyectos.

Además aprende siguiendo un proceso, utilizando metodologías apropiadas, empleando técnicas activas de trabajo colaborativo, participativo y procesos o estrategias apropiadas a cada circunstancia de aprendizaje y desarrollo de destrezas.

3.8 ¿Con qué recursos didácticos aprende el alumno con la didáctica moderna?

La didáctica moderna utiliza una variedad de recursos materiales, hace uso de la tecnología en esta etapa de la era de la comunicación, donde se le conoce a la sociedad también como una sociedad de la comunicación.

La didáctica moderna debe valerse de todas los materiales disponibles en el medio sea estos del entorno, la computadora, el cañón electrónico (infocus), los textos, etc.

Es decir existe una gama de recursos que la didáctica moderna puede utilizar en bien del desarrollo personal y formativo del estudiante.

No olvidemos que otro de los recursos poderosos en la formación es el Internet, toda vez que trae un bagaje de información educativa que permite al estudiante y al propio docente estar actualizado en sus pensamientos y conocimientos didácticos pedagógicos como de

otras concepciones.

Los docentes deben cambiar es la actitud displicente o miedosa y la mentalidad para que hagan uso de estos medios, en especial, los informáticos con la intención de preparar cada vez mejor al ser humano en potencia.

3.9 ¿Qué se evalúa en la didáctica moderna?

La evaluación siempre ha existido, más bien los fines han sido los que han sido cuestionados porque en la didáctica tradicional consistía en la repetición de los contenidos y saber cuánto a memorizado el estudiante, para proporcionar castigos físicos y psicológicos, en la actualidad la visión es diferente, los procesos y resultados son evaluados con fines de mejorar y mas no como castigo y este a de sustentarse en la autoevaluación, evaluación diagnóstica, formativa, sumativa.

En fin la didáctica moderna se preocupa más del estudiante como persona integral y busca evaluar las habilidades desarrolladas, las destrezas adquiridas en base a las cuales con los resultado comprometerse a una revisión del accionar de la escuela, del docente del padre de familia a fin de tomar correctivos durante el proceso.

La Reforma Curricular (2006) implica un tratamiento distinto al tradicional en cuanto a la evaluación. Ya no se circunscribe al sistema tradicional de calificar el nivel de conocimientos adquiridos y la promoción de un grado a otro, sino como elemento fundamental del proceso de aprendizaje. En otras palabras la evaluación es entendida como una función pedagógica en donde la reflexión, los criterios y la toma de decisiones sirven para reorientar, sobre la marcha, el proceso. De igual manera la evaluación es conceptualizada como el elemento que genera comunicación aliento y confianza.

El Ministerio de Educación en el documento de la reforma sostiene Si el centro de atención de la Reforma Curricular es la adquisición y desarrollo de destrezas y capacidades, el referente evaluador está en función de aspectos internos de cada alumno que se explicitan en sus formas de actuar. Por eso el alumno va siendo evaluado durante el proceso e igualmente se le valora en su actuación final.

Sin embargo hay que remarcar que esto no significa que se haya dejado de evaluar el comportamiento, se lo realiza pero bajo otras concepciones de dar atención a los estudiantes, mejorar la relación y crear un ambiente agradable en la realización del trabajo

escolar, tampoco se puede decir que se deja de lado la evaluación de los aspectos cognitivos, porque en función de estos es que se desarrolla todas las habilidades y destrezas.

Al igual que el trabajo en equipo, es fundamental en nuestras épocas esta forma de actuar, por cuanto permite interrelacionarse y fundamentar ideas para sacarla mejor de las concepciones.

Lo importante es centrarse en los momentos actuales, incluso hoy se habla de una formación por competencias y por ende de una evaluación por competencias, que está enmarcada en el desempeño de las personas y por tanto del estudiante.

Los docentes con su experiencia, serán quienes tomen esta actitud de cambio y la evaluación también ajustarse a los momentos y ritmo de los avances y cambios registrados en la vida de los seres humanos.

Hoy con la tecnología, cambia incluso la manera de la formación porque hoy se puede hacer de forma virtual, y obtener títulos y méritos requeridos, pero ello conlleva otras situaciones que deja de lado y de hecho a los valores, que tanto le cuesta a la escuela mantener.

3.10 Características de la didáctica moderna

Con el aporte de los datos referentes y referentes analizados anteriormente de los especialistas y pedagogos contemporáneos, se describe algunas características fundamentales de la didáctica moderna.

Motivación: formarse para la vida, intrínseca (saber) y extrínseca (pasar de año). Parte de las experiencias y la información científica que asegura cómo desarrollar interés por el aprendizaje, el esfuerzo para los cambios de conducta.

Aprendizaje: es un proceso, conjunto de habilidades, destrezas y dominios que el estudiante desarrollará para conseguir el objetivo del máximo rendimiento en función de medios y tiempo. Se considera como una dimensión mejorable en el transcurso de la actividad escolar. Se utilizan distintas experiencias y teorías, métodos, técnicas, etc.

Transferencia: es básico en la escuela, porque lo que aprende debe llevar a la práctica, es decir lo aprendido debe servirle para la vida. De tal forma que los conocimientos habilidades y destrezas serán una manifestación cotidiana de y en los estudiantes.

Profesor: considerado el guía orientador, el que genera confianza y amistad entre los niños y niñas, quien en base a metodología forma de una manera integral a los estudiantes. Está dispuesto a convivir, guiar y orientar a sus estudiantes en la amplia realidad personal. No se cree dueño de la verdad, no sólo en el dominio de la ciencia, sino estas se encuentra en la vida, experiencia y vivencia de los estudiantes. Es accesible, acepta y provoca el diálogo, con criterio, pero sin autoritarismo, las relaciones humanas son relevantes.

Alumno: Se considera un ser personal, en proceso de educación autónoma e independiente, tratado con respeto. Es el gestor de su propio conocimiento quien construye sus aprendizajes, se convierte en pequeño investigador de la verdad. Es el centro del trabajo académico, provoca el desarrollo de sus propios aprendizajes.

Grupo: no limita el trabajo en grupo, más bien fomenta la participación y la discusión en foros, es decir se acepta la tendencia natural de los alumnos a integrarse. Se busca potenciar, coordinar y orientar los ámbitos de diálogo y convivencia de los alumnos. Se usa la realidad de los grupos en las clases para potenciar el trabajo y rendimiento de los alumnos.

Mensaje-comunicación: Los mensajes no están cerrados a lo exclusivamente científico - intelectual, sino que la enseñanza está abierta a mensajes relacionados con toda la persona ya sea de manera sincrónica o asincrónica. Aun en el ámbito de lo científico, la información no es excluyente de una única corriente o escuela.

Currículo: es abierto y flexible, susceptible a ser enriquecidos con la las necesidades y realidad de los contextos y grupos sociales en el tiempo y el espacio. Los núcleos temáticos y lingüísticos no pertenecen a ningún grupo social determinado, sino que buscan estar abiertos a todas las dimensiones de lo sociocultural.

Programa: Se definen unas destrezas con desempeños auténticos y habilidades consensuadas que enmarcan la actividad de la enseñanza de los centros. Lo programado no es ni universal ni fijo, sino que se coordina y regula desde los ámbitos de realidad humana concreta que se educan.

Métodos: Ningún método es mejor que otro, más bien se tiene un abanico de métodos, técnicas, procesos y estrategias que permiten el desarrollo de las destrezas y habilidades acorde a las asignaturas y disciplinas en desarrollo. Es decir se acepta la conveniencia de

experimentar y controlar el uso de diferentes métodos y aspectos de cada uno de ellos. La base de decisión metodológica es la realidad de los alumnos y los grupos sociales.

Evaluación: es un proceso, sistemático e integral, que busca conocer la realidad de la situación educativa para procesar, analizar la información y hacer juicios de valor para tomar decisiones. Es decir no busca que repita lo enseñado, sino el análisis retroalimentado y global de los distintos comportamientos de cada alumno. Se realiza desde una general preocupación de coordinación de profesores, temática, de la personalidad de los estudiantes, metodología, recursos, ambientes, etc.

La institución educativa: Está abierto y dispuesto a escuchar y operar sobre críticas e indicaciones de los grupos humanos en los que está inserto, en su área de influencia.

3.11 Las acciones en la didáctica moderna y constructivista.

Las actividades de aprendizaje se forman como un conjunto de acciones que se proponen al alumnado para alcanzar un objetivo específico previamente establecido, a través del aprendizaje de un determinado contenido. Por esta razón se puede decir que conforman experiencias de aprendizaje y formativas.

La elección de las acciones o tareas elegidas por docente para someterle a desarrollo no debe ser arbitraria. Por esta razón, proponemos una serie de factores a tener en cuenta para su planteamiento y/o elección:

- Deben estar adaptadas a las necesidades del alumnado: intereses, nivel competencial, perfil, ritmo, disponibilidad, etc.
- Deben ser coherentes con los objetivos.
- Deben ser fácilmente evaluables.
- Deben plantearse de forma que motiven y estimulen.
- Deben ser transferibles al puesto de trabajo (útiles)
- Deben ser realizables, teniendo en cuenta los recursos disponibles, incluido el tiempo.

Teniendo en cuenta estas características y el momento del proceso de aprendizaje en el que nos encontremos, distinguiremos también entre diferentes tipos de tareas para la formación:

- Introducción-motivación:** que permitan situar al alumnado ante la realidad del aprendizaje con una actitud positiva.
- Detección de conocimientos previos:** que facilitarán al profesorado el conocimiento de las ideas previas del alumnado, en las distintas fases del aprendizaje, para la adaptación continua a los destinatarios de la actividad.

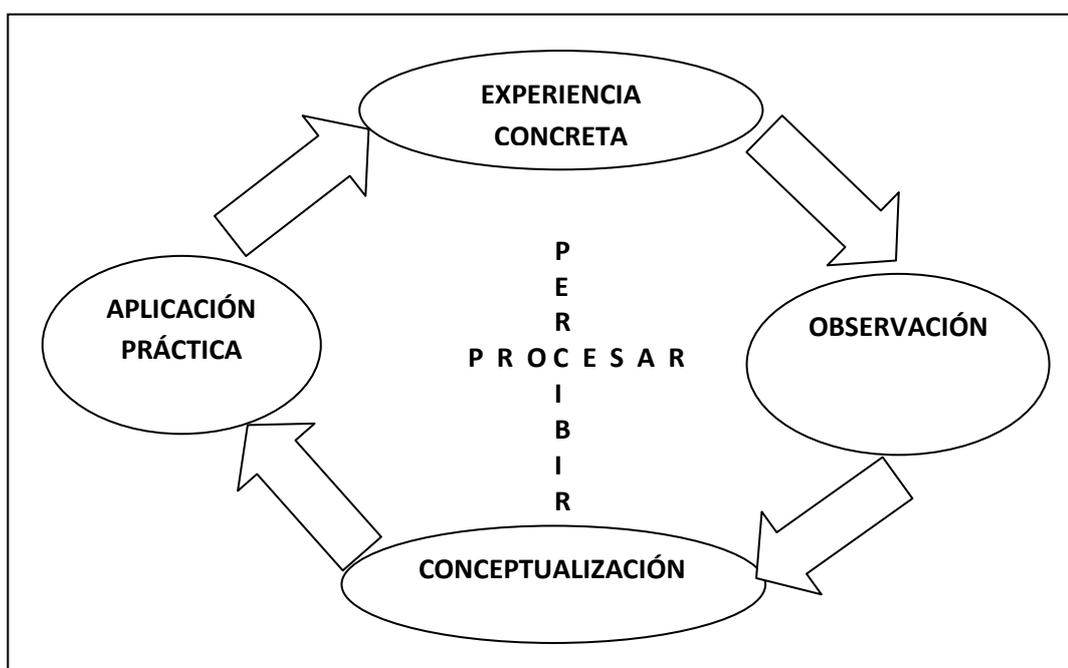
- **De desarrollo y consolidación:** que facilitan la asimilación y el afianzamiento de los conocimientos tanto teóricos como prácticos, así como la aplicación de los mismos a otros contextos.
- **De refuerzo:** que facilitarán el recuerdo de lo aprendido y ayudarán a aquellos/as alumnos/as que, por cuestiones de experiencia previa, nivel.

3.11 ¿Cómo planificar con la didáctica moderna aprendizajes constructivistas significativos y funcionales?

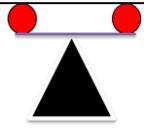
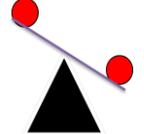
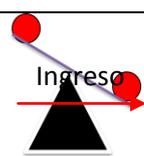
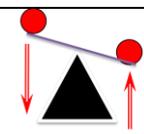
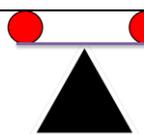
En la actualidad la mayoría de los docentes ecuatorianos proyecta sus planificaciones diarias y semanales mediante el proceso didáctico del ciclo del aprendizaje (ERCA). A continuación se detalla con mayor precisión cada uno de sus pasos o momentos.

El ciclo del aprendizaje

El Ciclo del aprendizaje es una propuesta didáctica derivada y fortalecida por las teorías del aprendizaje significativo y constructivista, que partiendo de experiencias, ideas y conocimientos previos para generar nuevos aprendizajes, favorece los procesos reflexivos, conceptuales y procedimentales en el estudiante. El Ciclo de Aprendizaje conocido también como ERCA, resulta ser una estrategia metodológica, dentro de su desarrollo pueden contemplarse algunos métodos y técnicas.



Cuadro N°: Relación del ciclo del aprendizaje con la teoría de Piaget de la construcción del pensamiento:
Fuente: Folleto de la Supervisión Educativa UTE N° 1. Tena. (2011) – Ecuador, modificado por Alba Dalila Tobar Valle.

<u>ELEMENTOS DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PENSAMIENTO</u>			<u>CICLO DEL APRENDIZAJE</u>
ESQUEMA	Estructuras o patrones mentales.		Experiencia concreta.
ADAPTACIÓN	Ajustar los esquemas a una situación nueva.		Observación, reflexión.
ASIMILACIÓN	Incorporar nueva información creando nuevos esquemas para responder.		Conceptualización
ACOMODACIÓN	Modificar, ampliar, combinar la nueva información con los esquemas ya existentes.		
EQUILIBRIO	Balance entre los esquemas y la adaptación.		Aplicación práctica.

Cuadro N°: Elementos de la construcción del pensamiento

Fuente: Folleto de la Supervisión Educativa UTE N° 1. Tena – Ecuador. (2011)

➤ **Sugerencias para elaborar la planificación de aula**

A continuación se analiza modelos de planificación micro curricular de aula:

Plan de aula: PA y Proyecto Pedagógico de Aula: PPA.

Plan de aula

Para la elaboración de un plan de aula, también concebido como plan de clase, pueden utilizarse diversos esquemas, como por ejemplo el modelo habitual que contempla pre requisitos, esquema conceptual de partida, construcción de conocimientos, transferencia. Otro modelo es sin duda la aplicación del ciclo del aprendizaje, mediante el desarrollo de sus fases:

Para elaborar un plan de clase, utilizando el ciclo del aprendizaje, se sugiere tomar en cuenta el siguiente instructivo:

<u>ESTRUCTURA DEL PLAN DE CLASE</u>				
<p>Título de la unidad: Escribir en forma amigable, en función de los estudiantes, el tema a tratar.</p> <p>Objetivo: El objetivo debe ser coherente con la destreza con criterio de desempeño y el subtema a desarrollar, considerando también el eje transversal</p> <p>Eje transversal: El eje transversal que se ya había determinado en el plan de unidad y/o Módulo</p>				
DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Considerando la destreza con criterio de desempeño que ya se encuentra en la reforma curricular y también fue considerada en la planificación de módulo y/o unidad.	<p>El sub tema o contenido específico que se encuentra relacionado con la destreza con criterio de desempeño.</p> <p>Se debe tomar en cuenta que se lo desarrollará en 45 minutos.</p>	<p>E.C.: Determinar una técnica para realizar una actividad específica.</p> <p>O.R.: Determinar una técnica para realizar una actividad específica.</p> <p>A.G.: Determinar una técnica para realizar una actividad específica.</p> <p>A.P.: Determinar una técnica para realizar una actividad específica.</p>	Escribir los recursos en función de las actividades.	<p>Indicador de logro: Escribir por lo menos un indicador de logro.</p> <p>Tipo: (co-evaluación, heteroevaluación o auto-evaluación)</p> <p>Técnica: Escribir una de las técnicas de evaluación.</p> <p>Instrumento: Escribir un instrumento que corresponda a la técnica determinada.</p>

Cuadro N°: Esquema de un plan de clase.

Fuente: Folleto de la Supervisión Educativa UTE N° 1. Tena – Ecuador. (2011)

Proyecto pedagógico de aula

Es una estrategia generadora de acuerdos y compromisos entre los actores educativos de aula y tienen una estrecha relación con las unidades de aprendizaje, en torno a un tema problematizado. Es una manera de organizar actividades en el aula considerando necesidades, intereses de contexto que alcanzan un propósito común. Los proyectos deben ser desarrollados de manera integradora (en torno al problema) y significativa (dinámica e interés)

Beneficios para la formación de los alumnos:

Permite que los alumnos sean investigadores y partícipes de su desarrollo cultural y social.

Desarrollan determinados conocimientos, destrezas y actitudes.

Desarrolla democracia, cooperación y participación

Escuela:	Docente.		Propósito pedagógico	Finalidad:
Curso.	Título			
ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLES	FECHA	LUGAR
¿Qué haremos?	¿Con qué?	¿Quiénes?	¿Cuándo?	¿Dónde?
Se describen las actividades secuenciales necesarias para el logro del propósito	Se definen los recursos materiales y humanos requeridos para realizar cada actividad	Se definen las personas responsables por cada una de las actividades	Se determina el tiempo, duración de cada actividad	Se identifica el lugar preciso donde se realiza la actividad
	Material Auxiliar de Aula Material Adicional del Alumno	Docente y niños/as		

Cuadro N°: Esquema de un plan de clase.

Fuente: Folleto de la Supervisión Educativa UTE N° 1. Tena – Ecuador. (2011)

Paralelamente a la matriz de Planificación participativa, el docente desarrolla su matriz de planificación didáctica.

Título						
Objetivo Operativo:						
ELEMENTOS CURRICULARES DEL PROYECTO DE AULA						
Destreza con criterio de desempeño	Indicador	Actividades	Responsables	Tiempo	Áreas Transversales	Evaluación
Las capacidades complejas	Permiten medir los logros de	Estas orientan la ejecución del	Quienes van a tomar compromisos e	El espacio referido a	Está relacionado con el	¿Qué debemos

que se traducen en formas de pensar, sentir y actuar; eficientes, relevantes y pertinentes como producto de un desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos en procesos intencionales y espontáneos de aprendizaje	aprendizaje y son un referente para que el docente elabore criterios de evaluación	proyecto de manera conjunta docente y alumnos (as) estas quedan plasmadas en un plan y hojas resma que deben quedar en lugar vistoso.	involucramientos, pueden ser colectivas, individuales o de pares.	periodos, días, meses, bimestres o trimestres	“ser”, son contenidos que orientan la disposición, a actuar de una manera determinada en situaciones también determinadas.	evaluar? ¿Cuándo? ¿Quiénes? Con estas preguntas se evalúa el proceso de la secuencia y de resultados de análisis del proceso.
--	--	---	---	---	--	--

Cuadro N°: Elemento curriculares de un proyecto de aula.

Fuente: Folleto de la Supervisión Educativa UTE N° 1. Tena – Ecuador.(2011)

3.13 ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 4

Formar grupos disciplinarios para analizar discutir y planificar:

- Reconocer los elementos y características de la didáctica moderna en el ámbito educativo y su proyección en el contexto educativo actual.
- Identificar las implicaciones que causa la didáctica moderna en los procesos educativos actuales en las diversas disciplinas. y los cambios que se requiere en los actores educativos.
- Resaltar los cambios metodológicos que el docente debe desarrollar para proyectar procesos activos de enseñanza aprendizaje.
- Realizar una planeación didáctica de un tema específico, donde se evidencie el accionar constructivista moderno que permitan visualizar el desarrollo de acciones de desempeño activo, funcional y significativo.
- Registre en su diario una reflexión sobre los cambios que puede causar en el aprendizaje de sus estudiantes el uso del constructivismo y la didáctica moderna.

SESIÓN N° 5

Para iniciar la sesión se proyectará el video: transformación de la práctica docente

<http://youtu.be/BeR2-TcSMwE> Subido por Mario Bonilla.

- Dialogar y reflexionar sobre lo observado en el video y relacionarlo en la realidad educativa actual. Anota las experiencias en tu diario de notas.

PROPÓSITOS DE LA SESIÓN:

Conceptualizar estrategias y técnicas constructivistas de aprendizaje que permiten fortalecer el rediseño de ambientes educativos efectivos para buscar un verdadero cambio en los procesos pedagógicos de enseñanza aprendizaje.

4 ESTRATEGIAS Y TECNICAS CONSTRUVISTAS DE APRENDIZAJE ACTIVO Y COLABORATIVO.

4.1 Introducción

Las nuevas propuestas educativas obligan a los educadores a buscar criterios y procesos metodológicos que viabilicen aprendizajes efectivos para que en base a su aprehensión enriquecedora promuevan e interactúen interaprendizajes contextuales, constructivistas, participativos, colaborativos y significativos para la solución de problemas reales de la sociedad actual.

Para que este cambio necesario tenga efecto, el docente debe desarrollar habilidades para poder utilizar adecuadamente estrategias y técnicas didácticas considerando las experiencias y vivencias de los educandos, es decir su realidad contextual con procesos de acción- reflexión-acción para el desarrollo de clases operativas, participativas y eminentemente prácticas.

Según Marco Oswaldo Laleo, (pág. 2) “la nueva manera de hacer educación y la actividad docente debe caracterizarse por el frecuente empleo de trabajos grupales, de experiencia y de praxis que permitan que formar una síntesis pedagógica y para ello, la utilización de técnicas y estrategias metodológicas facilita una mejor integración y funcionamiento del grupo”.

Es así que el conocimiento en el uso de estrategias y técnicas de aprendizaje activo permitirá llevar la teoría a la práctica, haciendo de los aprendizajes más fáciles, accesibles para los estudiantes, para que ellos aprendan con gusto aprendan a aprender y sean protagonistas de su propio aprendizaje.

4.2 Concepciones generales .

Dentro del contexto diario del docente y su tarea educativa siempre se utiliza conceptos de una manera inadecuada debido a las confusiones y malos entendidos en el momento de seleccionar actividades para llevarlas a la práctica. Por lo tal razón implantar algunas

definiciones que ayudarán a diferenciar con exactitud cada uno de estos conceptos el quehacer diario del docente.

4.2.1 Estrategias didácticas

Según Rodríguez, C.E. (2007) define a las estrategias didácticas como: “La sucesión ordenada de todas aquellas acciones y recursos que el profesor utiliza en la práctica educativa, con un fin y propósito fijo pre establecido.

Para Rosales, Analía. (2004) una estrategia didáctica es la manera de operar en situaciones pedagógicas, descritas a viabilizar procedimientos, técnicas, metodologías y mecanismos de acción relacionados con las orientaciones que hay que proporcionarle a los partícipes en un proceso formativo para que elaboren y adquieran un dominio de determinadas operaciones y técnicas de trabajo.

Para Carrasco, Bernardo (2004, pág. 83) “las técnicas son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos.” De ahí que la técnica de enseñanza es el medio didáctico que sirve para puntualizar en un momento del método la construcción del aprendizaje.

Pérez, (1995), afirma que dentro de la pedagogía, las estrategias didácticas vienen a ser las tareas y actividades que ejecuta el docente de forma sistemática, ordenada, para lograr determinados objetivos de aprendizaje en los estudiantes.

Hay que recalcar que un método de enseñanza necesita de algunas técnicas y en base a la técnica se hace efectivo el método.

Ahora deduce tú también un concepto propio de estrategia didáctica y relaciónala a tu vida profesional.....

4.2.2 Técnica pedagógica.

Según José Gimeno Sacristán, (1982) es la sucesión ordenada de pasos que llevan la dirección precisa a la consecución del objetivo final mediante la utilización efectiva de los recursos didácticos para alcanzar los objetivos con efectividad dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Según Matute, Jaime (2005, pág. 15), dice que “la técnica es el proceso que viabiliza la aplicación de los métodos, procedimientos y recursos, es decir la que nos enseña cómo recorrer el camino” para la consecución de un fin determinado.

Deduciendo que la técnica de enseñanza se convierte en un tipo de acción concreta planificada y ejecutada conjuntamente con sus estudiantes y el docente de una manera horizontal dentro de los procesos metodológicos para alcanzar objetivos de aprendizaje específicos.

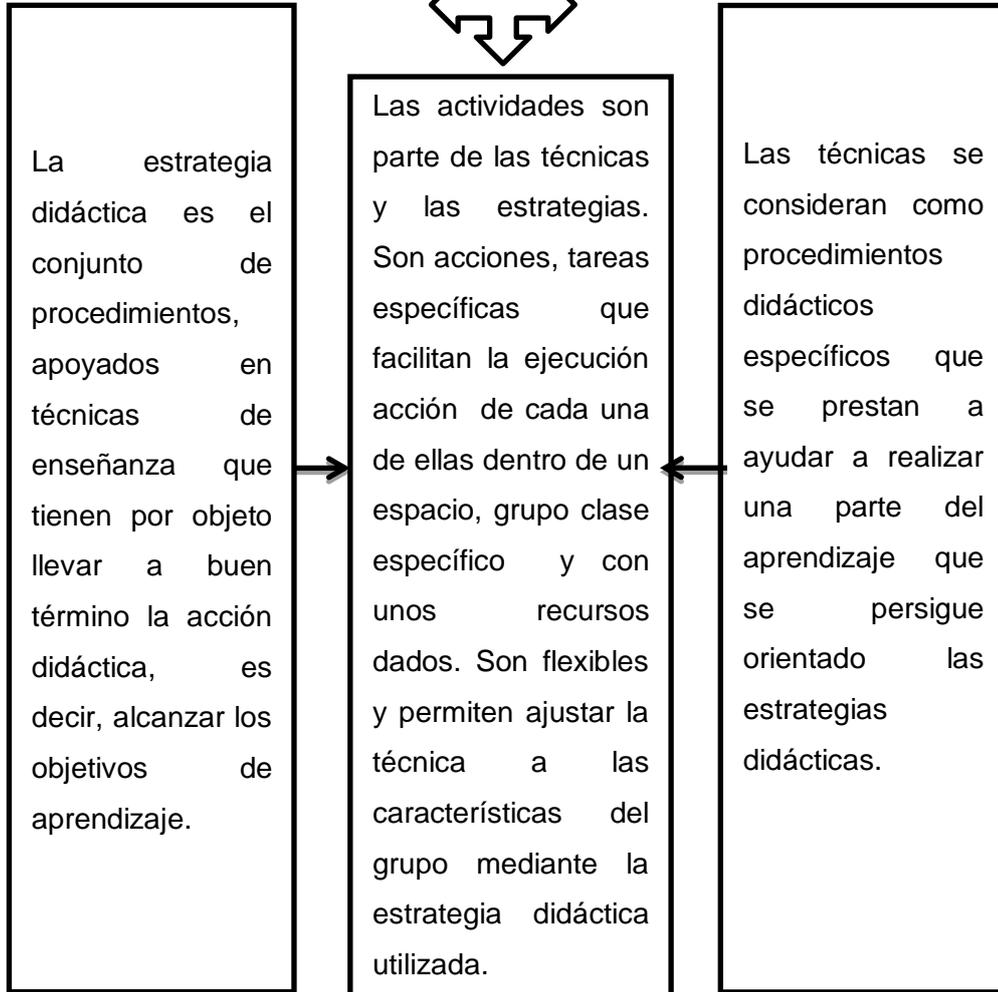
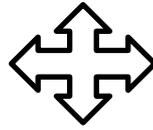
Ahora deduce tú también un concepto propio de estrategia didáctica y relaciónala a tu vida profesional.....

Realiza un cuadro comparativo que resalte las semejanzas y las diferencias entre estrategia didáctica y técnicas de enseñanza.

4.3 Diferencias de estrategias, técnicas y actividades

En base a lo analizado anteriormente se resalta con facilidad la gran diferencia entre estrategia y técnicas poniéndolo como punto central que cada una de ellas se vuelve operativas y significativas en la práctica docente por medio de la secuenciación de una serie de actividades. Es decir que la técnicas didácticas se desarrollan en base a actividades y estrategias, para ello se debe tomar en cuenta diversos factores como el contexto en el que se elabora, el grupo de estudiantes, los recursos que posee, en fin el clima organizativo en base al método elegido por el docente.

Los métodos pedagógicos orientan la enseñanza y el aprendizaje de una manera general



Cuadro N°. Relación entre métodos, estrategias, técnicas y actividades
Tomado de: www.uctemuco.cl/.../Capacitacion%20en%20estrategias%20y%20tecnicas..
Modificado y elaborado por: Alba Dalila Tobar Valle.

4.4 Preguntas frecuentes con relación al uso de técnicas y estrategias didácticas.

Las Preguntas fueron formuladas por la autora y respuestas fueron extraídas de:

<http://www.uctemuco.cl/cedid/archivos/apoyo/Capacitacion%20en%20estrategias%20y%20tecnicas%20didacticas.pdf>

- **¿Cuál es la importancia en la definición de proceso y diseño curricular?**

Según Bahamón L, José Hernando. (2007) la importancia al definir un proceso pedagógico es que el docente debe alinear los objetivos de aprendizaje, con los contenidos del aprendizaje y las estrategias didácticas seleccionadas para así asegurar aprendizajes significativos, colaborativos y conseguir los fines propuestos.

- **¿Cuándo deben de utilizarse las técnicas didácticas?**

En los procesos pedagógicos de manera imprescindible se deben utilizar métodos y junto a ellos técnicas que dinamicen el proceso de aprendizaje, razón por la cual cada una de estas técnicas el docente debe utilizar en función de las necesidades y características sociales del grupo clase y por ende del contexto el que se desenvuelve el accionar. Para lograr la eficacia en su aplicación se debe tener claro los objetivos que se quiere alcanzar, precisar el procedimiento a seguir para su aplicación, considerando siempre el número de participantes, el tiempo disponible, las condiciones y recursos o medios disponibles, las circunstancias y características del curso.

- **¿Bajo qué características y circunstancias deben usarse y cuáles serían las necesidades y objetivos que se pretenden alcanzar utilizando las técnicas pedagógicas?**

Se debería utilizar siempre y cuando haya recursos necesarios para implantar, elaborar y diseñar técnicas didácticas que permitan a los profesores utilizarlas en los procesos de enseñanza aprendizaje dentro y fuera del salón de clase, solo se requiere de fuerza de decisión y creatividad de los docentes para implantarlas con eficacia y eficiencia y lograr la efectividad educativa. Además el docente deber conocer bien la técnica, saber utilizar oportunamente y saber concluir la eficiente y eficazmente.

- **¿Cómo se desarrollan las técnicas didácticas en la educación?.**

Toda técnica didáctica o pedagógica se desarrolla en base a una serie de actividades, estrategias y métodos que conllevan a la consecución de un fin determinado dentro del contexto educativo, viabilizando procesos que permitan

desarrollar aprendizajes significativos encaminados a la solución de problemas sociales.

- **¿De qué manera influye el contexto en la aplicación de técnicas y estrategias didácticas?**

El contexto social donde se desenvuelve el educando influye de muchas maneras ya que de él depende el éxito o el fracaso del proceso educativo, el maestro debe ser conocedor del contexto sociocultural, político económico en el que se desenvuelve el estudiante para en base a ello seleccionar la técnica y la estrategia que permita la efectividad educativa dentro del grupo clase.

Para aplicar estrategias se debe conjugar tres componentes

- Definir el tipo de persona de sociedad y de cultura que la institución en su misión educativa requiere alcanzar.
- Establecer una estructura curricular lógica de las materias, los contenidos, la secuencia lógica que debe seguir.
- Reconocer las posibilidades cognitivas del estudiante y su actitud frente al y trabajo.

- **¿Cuál es el papel del alumno frente al desarrollo de estrategias y técnicas didácticas implantadas por el docente?**

El papel del alumno frente a las estrategias y técnicas pedagógicas es que asuma y desempeñe un rol diferente, que le den seguridad y certeza al construir el aprendizaje, para esto, se espera del educando que:

- Se convierta en responsable de su propio aprendizaje al poder desarrollar habilidades de buscar, seleccionar, analizar y evaluar la información, asumiendo un papel más activo en la construcción de su propio conocimiento.
- Ocupe un papel participativo y colaborativo en el proceso a través de actividades que le admitan exponer e intercambiar ideas, aportaciones, opiniones y experiencias con sus compañeros, convirtiendo la vida del salón de clase en un foro abierto a la reflexión y al divergencia crítico, reflexiva y respetuosa de criterios y opiniones.

- Tome contacto con su entorno para intervenir social y profesionalmente en él, a través de actividades como trabajar en proyectos, estudiar casos y proponer solución a problemas.
 - Sea sujeto activo que construya su conocimiento y adquiera mayor autonomía y responsabilidad en el proceso metodológico.
 - Se comprometa en un proceso de reflexión sobre lo que hace, cómo lo hace y qué resultados logra, proponiendo también acciones concretas para su mejoramiento.
 - Desarrolle la autonomía, el pensamiento crítico, actitudes colaborativas, destrezas profesionales y la capacidad de autoevaluación.
- **¿Cuál es el papel del docente frente a la aplicación de estrategias y técnicas didácticas durante el proceso de enseñanza aprendizaje?**

El papel del profesor se diversifica haciendo importante dos funciones específicas desarrolladas en dos momentos dados.

En un primer momento debe:

- Idear y diseñar las experiencias y actividades necesarias para la adquisición de los aprendizajes previstos, así como precisar los espacios y recursos adecuados para su logro, en base a ello definir la selección de estrategias y técnicas a utilizarse.

En un segundo momento debe:

- Facilitar, guiar, motivar y ayudar a los alumnos durante su proceso aprendizaje, y conducir permanentemente el grupo clase hacia la consecución del fin propuesto. Es decir el docente debe estar enriquecido en el dominio y manejo de las estrategias y técnicas para darle un seguimiento constante y operativo durante el proceso de aprendizaje y lograr la efectividad educativa redireccionando siempre la atención y la guía oportuna de sus estudiantes.
- Además el docente de dar a los estudiante oportunidades de autoaprendizaje y aprendizaje colaborativo, facilitando aprendizajes fortalecidos por los procesos didácticos, eficientes y de mayor alcance.

- **¿Qué se espera alcanzar al desarrollar estrategias y técnicas didácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje?**
 - Convertir el proceso pedagógico en acciones centradas en el aprendizaje individual y colaborativo del educando.
 - Convertir el proceso pedagógico en aprendizajes horizontales donde el alumno, el docente interactúen y aprendan conjuntamente.
 - Aprendizajes reflexivos críticos, participativos basados en contextos reales, para la solución de problemas reales y la interdisciplinariedad en las acciones del educando.
- Para lograr lo anterior es necesario que los profesores desarrollen las habilidades para una nueva relación con el alumno; esto conlleva al cambio de actitud del docente y a la nueva concepción del proceso de enseñanza aprendizaje. Solo con el rediseño de la práctica docente y la selección, diseño y planificación de la estrategia o técnica adecuada generará la consecución de aprendizajes auténticos que conlleven a la solución de problemas del contexto real en el cual se desenvuelve el estudiante y por ende lograr la calidad educativa.
- **¿Cuáles son las técnicas didácticas más comunes para las diferentes disciplinas?**
 - Método de casos
 - Talleres pedagógicos
 - Aprendizaje basado en problemas
 - Método de proyectos
 - Técnica del debate
 - Juegos de negocios y simulaciones
 - Investigación
 - Sistema de instrucción personalizada
 - La técnica de la pregunta.

4.5 El modelo del rediseño y las estrategias y técnicas didácticas.

El rediseño de los procesos es un elemento fundamental del nuevo modelo educativo, lo que promueve que el docente adquiera y aprenda ampliamente en el conocimiento de estrategias y técnicas didácticas para que sean vínculo permanente de una relación activa y

motivadora entre los estudiantes y la temática de cada una e las materias. Al rediseñar procesos permite adecuar la selección de la estrategia o técnicas didácticas permitiendo el desarrollo intencional y programado de habilidades, actitudes y valores sociales, como el respeto a los demás, el autoconocimiento, el autocontrol y la tolerancia.

4.6 Tipos y características de las estrategias y técnicas didácticas.

En la actualidad hay diversas estrategias y técnicas didácticas que según sus distinciones se los representa en el siguiente cuadro:

SEGÚN PARTICIPACIÓN	LA	Tipo de estrategias y técnicas (actividades)	SEGÚN ALCANCE	EL	Tipo de estrategias y técnicas (actividades)
Autoaprendizaje		<ul style="list-style-type: none"> · Estudio individual. · Búsqueda y análisis de información. · Elaboración de ensayos. · Tareas individuales. · Proyectos. · Investigaciones. 	Técnicas (períodos cortos y temas específicos)		<ul style="list-style-type: none"> · Métodos de consenso. · Juegos de negocios. · Debates. · Discusión en Panel. · Seminario. · Simposio. · Juego de roles. · Simulaciones.
Aprendizaje interactivo		<ul style="list-style-type: none"> · Exposiciones del profesor. · Conferencia de un experto. · Entrevistas. · Visitas. · Paneles. · Debates. · Seminarios. 	Estrategias (períodos largos: un semestre o una carrera)		<ul style="list-style-type: none"> · Aprendizaje basado en problemas. · Método de casos. · Método de proyectos. · Sistema de instrucción personalizada.
Aprendizaje colaborativo		<ul style="list-style-type: none"> · Solución de casos. · Método de proyectos. · Aprendizaje basado en problemas. · Análisis y discusión en grupos. · Discusión y debates. 			

Cuadro N°: Tipos de estrategia y técnicas según la participación y alcance.
 Tomado de: www.uctemuco.cl/.../Capacitacion%20en%20estrategias%20y%20tecnic...
 Modificado y elaborado por: Alba Dalila Tobar Valle

4.7 Criterios para la selección de estrategias y técnicas didácticas.

Datos tomados de:

<http://www.uctemuco.cl/cedid/archivos/apoyo/Capacitacion%20en%20estrategias%20y%20tecnicas%20didacticas.pdf>

Para seleccionar estrategias el profesor debe instrumentar algunas características básicas que le puede ayudar a tomar decisiones o se ve en la necesidad de cambiar modificar o diseñar una técnica específica para el trabajo en clase. Para eso el docente debe conocer y contar con un esquema básico de criterios que le permitirá visualizar y estructurar sus propias necesidades de enseñanza aprendizaje requerido por su grupo.

En el módulo 5 del manual de apoyo del Taller para el rediseño de un curso (Martín, 1998), dentro del Programa de Desarrollo de Habilidades Docentes (PDHD), se propone que los siguientes criterios deben ser tomados en cuenta para la selección de una estrategia o técnica didáctica:

Validez: coherencia con los objetivos, relación entre actividad y conducta deseada. Una actividad es válida en la medida en que se logre un cambio de conducta, o mejora personal

Comprensividad: relación con los objetivos, recoge toda la amplitud de la actividad, promover diversas experiencia y potenciarlas.

Variación: diversos tipos de aprendizaje funcionados con el criterio anterior.

Adecuación: adaptación a las diversas fases del desarrollo y niveles madurativos del sujeto.

Relevancia o significación: posibilidad de transferencia y utilidad para la vida actual y futura. (Aprendizajes significativos y funcionales)

4.8 Elementos que deben tomarse en cuenta para documentar o diseñar una técnica didáctica para un curso en particular.

Al diseñar una estrategia o técnica didáctica se debe tomar en cuenta algunas consideraciones con relación al grupo clase.

Liberar la creatividad: romper ataduras para innovar nuevas formas y actitudes de trabajo creativo, dejando aún lado el tradicionalismo, facilitando el trabajo de sus alumnos.

Determinar con claridad el objetivo: definir en términos muy claros los objetivos que desea lograr en los alumnos para no alejarse durante el desarrollo de la técnica o estrategia meta a alcanzar por los alumnos y por el grupo.

Formular actividades factibles: todas las actividades planteadas deben estar dirigidas y apegadas a las capacidades, recursos y posibilidades de los estudiantes, sin menospreciar las posibilidades y habilidades de sus alumnos.

Desarrollar el procedimiento: describir el procedimiento que el docente ha seguido en la adaptación o diseño de una estrategia o técnica de aprendizaje, para que le sirva o sea factible trabajar en otro grupo posteriormente. Para ello debe llevar registrado siempre el nombre de la estrategia o técnica de aprendizaje ideada de fácil identificación, hacer una descripción de los objetivos que se logran con el ejercicio, hacer una descripción por pasos de la técnica desde las actividades de preparación del ejercicio hasta la forma de abordar sus conclusiones (preparación, reglas, roles, procedimiento para concluir), calcular el tiempo aproximado y requerido para el ejercicio del desarrollo de la técnica tomando en cuenta las necesidades del grupo, describir de manera detallada el material que se requiere para la ejecución de la técnica, ya sea elaborado o el rutinario del aula, hacer una breve descripción de las ventajas que esta técnica aporta al trabajo de grupo y por último hacer una recapitulación de las limitaciones y dificultades que puede presentar la actividad (conveniencias, limitaciones, dificultades)

4.9 Momentos para la aplicación de una estrategia o técnica didáctica.

Al seleccionar o diseñar una estrategia o técnica didáctica se debe tomar en cuenta los siguientes momentos durante su integración, aplicación y abordaje del contenido.

De inducción: son técnicas que se han seleccionado o diseñado para introducir al grupo en la investigación de ciertos contenidos, cumplen con la función de generar una expectativa del grupo con respecto al material del curso. Estas técnicas se recomiendan cuando se va a empezar un nuevo tema del curso permitiendo en el estudiante tener una visualización general de los contenidos a tratarse en el nuevo periodo. Como ejemplos tenemos: debates, análisis de expectativas, mesa redonda)

Como proceso: estas técnicas son elegidas o diseñadas para formar parte del proceso de enseñanza-aprendizaje de manera integral, permitiendo experimentar gran variedad de

estímulos, acciones para hacer significativo el proceso de enseñanza aprendizaje, dotándole al educando habilidades, actitudes y valores.

Como ejemplo tenemos: aprendizaje basado en problemas. Talleres pedagógico, estudio de casos, discusión, concordar- discordar.

De análisis e integración: estas técnicas son adecuadas para cerrar un apartado de un proceso formativo, son formas de evaluar a medida del avance y tratamiento de los contenidos, es decir tiene una función diagnóstica de veeduría y análisis de la significación de los contenidos al final de su tratamiento de manera cualitativa. Permite conocer el desempeño de los alumnos con relación a contenido del curso, su desempeño como parte del grupo y son una oportunidad de retroalimentación para el profesor (exposiciones, ensayos, mentefactos, collages, proyectos, esquemas y mapas conceptuales.)

4.10 ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 5

En los grupos disciplinarios de trabajo analice, deduzca y ejemplifique con sus propias palabras:

- ¿Qué es un método didáctico?
- ¿Qué es una técnica didáctica?
- ¿Qué es una estrategia didáctica?
- Establezca semejanzas y diferencias entre método, técnica y estrategias didácticas.
- Durante el ejercicio docente de enseñanza aprendizaje qué técnicas y qué estrategias didácticas son las que más has utilizado y ha dado mayores resultados. Exponlas con sus respectivos nombres y procesos de aplicación. (Anota en tu diario todas las experiencias de los compañeros de grupo.)
- Observa si en la planificación anterior hecha en el grupo constan métodos, técnicas y estrategias didácticas activas que te lleven al alcance del objetivo educativo.

Sesión N° 6 y 7

PROPÓSITO DE LA SESIÓN.

Consolidar conocimientos metodológicos que permitan fundamentar y viabilizar procesos pedagógicos, mediante la identificación de algunas técnicas y estrategias didácticas constructivistas y reconocer cómo ellas pueden ayudar a tomar decisiones pedagógicas al momento de planificar para fortalecer el diseño de ambientes de aprendizajes activos, participativos, colaborativos funcionales y significativos y de calidad.

V. EJEMPLOS PRÁCTICOS DE ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS CONSTRUCTIVISTAS.

5.1 Ejemplos de técnicas didácticas participativas y colaborativas para lograr aprendizajes significativos y auténticos.

La elección y aplicación de los distintos métodos, lleva sobrentendida la utilización de distintas técnicas didácticas que ayudan al profesorado y al alumnado a dinamizar el proceso de aprendizaje.

Al igual que los métodos de aprendizaje, estas técnicas han de utilizarse en función de las circunstancias y las características del grupo que aprende, es decir, teniendo en cuenta las necesidades, las expectativas y perfil del colectivo destinatario de la formación, así como de los objetivos que la formación pretende alcanzar.

Teniendo presente las variables mencionadas en el párrafo anterior, destacamos una serie de técnicas didácticas que, en función del/los método/s seleccionados, facilitarán el desarrollo del proceso formativo.

Ideas tomadas de.
http://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/acsa_formacion/html/Ficheros/Guia_de_Metodos_y_Tecnicas_Didacticas.pdf

a) De carácter explicativo:

La explicación oral: técnica de aprendizaje dirigida generalmente a un grupo, con la que se pretende que cada alumno/a, por medio de la explicación, comprenda datos, métodos, procedimientos o conceptos, relacionándolos con los ya adquiridos y estructurándolos de forma individual. En la medida en que se haga intervenir al alumnado, por medio de preguntas, el aprendizaje se hará más interactivo. Cabe recalcar que el maestro es el menos debe exponer, hablar en el proceso pedagógico siendo el educando quien desarrolla esta técnica interactivamente junto a sus compañeros y maestros.

Estudio directo: técnica de instrucción estructurada según las normas de la enseñanza programada, lineal o ramificada, con la que se podrían alcanzar objetivos relacionados con cualquier capacidad cognoscitiva.

Esta técnica, sustituye a la explicación oral del/la profesor/a por unas instrucciones escritas para que los alumnos/as realicen actividades con un apoyo bibliográfico. Con ella se pretende que cada alumno/a, adapte el contenido formativo a sus intereses y formación previa.

La Mesa Redonda: técnica en la que un grupo de expertos, coordinados por un moderador, exponen teorías, conceptos o puntos de vistas divergentes sobre un tema común, aportando al alumnado información variada, evitando enfoques parciales. Al finalizar las exposiciones, el moderador resume las coincidencias y diferencias, invitando al alumnado a formular preguntas de carácter aclaratorio. Aquí los estudiantes pueden exponer temas o problemas sociales que repercuten en la vida cotidiana de las personas, como por ejemplo “la bulimia”, la anorexia” “la adicción al internet.”

b) Técnicas de aprendizaje demostrativo

El aprendizaje por observación de una demostración, es de gran utilidad para alcanzar objetivos relacionados con la aplicación automatizada de procedimientos. Debe ir acompañada, para aumentar su efectividad, de la práctica del alumnado, así como de la demostración del camino erróneo, facilitando con ello la discriminación entre lo correcto de lo incorrecto. Parte siempre de la presentación por parte del/la profesor/a de ejemplos repetidos o prototipos en el campo de aplicación del proceso; convirtiéndose en asesor cuando el alumnado inicia la práctica individual.

La simulación: proporciona un aprendizaje de conocimientos y habilidades sobre situaciones prácticamente reales, favoreciendo un feedback casi inmediato de los resultados (robot, vídeo, informática, etc.).

b) Técnicas de descubrimiento

Este tipo de técnicas pretenden que el alumnado se convierta en agente de su propia formación, a través de la investigación personal, el contacto con la realidad objeto de estudio y las experiencias del grupo de trabajo, como ya indicábamos en el apartado de metodología.

Resolución de problemas: va más allá de la demostración por parte del profesorado, ya que se pretende que, el alumnado, a través de un aprendizaje guiado, sea capaz de analizar los distintos factores que intervienen en un problema y formular distintas alternativas de solución.

El caso: tras la descripción de una situación real o ficticia, se plantea un problema sobre el que el alumnado debe consensuar una única solución. Se utiliza principalmente en la modalidad formativa de las sesiones clínicas, favoreciendo extraordinariamente la transferencia del aprendizaje.

Investigación de laboratorio: técnica de descubrimiento, en la que el profesorado presenta al alumnado uno o varios fenómenos relacionados entre sí y, a ser posible, aparentemente contradictorios, para que, utilizando la evidencia científica, el alumnado extraiga conclusiones útiles para su práctica profesional.

Investigación social: técnica de descubrimiento que favorece la adquisición de objetivos de comprensión y aplicación, potenciando el descubrimiento de estructuras profundas, relaciones nuevas y valoraciones críticas. Se trata de plantear "un problema" pobremente definido y de discutir sus posibles soluciones, mediante lluvias de ideas, entrevistas, simposios, sociodramas

El proyecto: técnica que facilita la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo, ya que la labor del docente no acaba en el aula, sino que sigue asesorando al alumnado en la aplicación de un plan de trabajo personalizado, previamente definido, con miras a lograr un determinado objetivo, de acuerdo a las necesidades e intereses del grupo.

Proceso:

-Situación en la que surge la idea central del proyecto.- Ideas, intereses, necesidades, consensos del grupo y decisiones concretas de un tema específico.

-Definición de objetivos.- factibilidad, claridad y precisión de objetivos de aprendizaje a desarrollarse.

-Selección de recursos necesarios para realizar el proyecto.- Tener presente los recursos humanos materiales, económicos, técnicos, etc. Necesarios para la ejecución del proyecto.

-Elaboración de un contrato y compromiso.- definir principales actividades le proyecto, establecer responsabilidades y cronograma de trabajo a cumplirse entre todos los implicados.

-Desarrollo del proyecto.- ejecución propiamente dicha del proyecto.

-Evaluación durante el proceso y final del proyecto. Siempre se debe corregir errores falencias, durante el desarrollo para ajustar y dar seguimiento permanente al proyecto para la consecución del fin programado.

c) Técnicas de trabajo en grupo

"El trabajo en grupo requiere del esfuerzo individual y coordinado de todos los participantes para lograr objetivos comunes."(Guía didáctica del pensamiento crítico pág. 18)

Para que se logre un aprendizaje cooperativo grupal los estudiantes deben formar destrezas de manejo de conflictos, de toma de decisiones y de resolución de problemas, en un ambiente de confianza y de diálogo.

Este tipo de técnicas pretenden aumentar la eficacia del aprendizaje a través de la dinamización de los grupos. Algunas de las técnicas más utilizadas son:

El debate dirigido o discusión guiada: un grupo reducido (entre 5 y 20) trata un tema en discusión informal, intercambiando ideas y opiniones, con la ayuda activa y estimulante de un conductor de grupo. La experiencia demuestra que el aprendizaje que se ha producido a través del uso de esta técnica, permite la profundización en los temas y produce satisfacción en el alumnado.

De la dramatización.- Consiste en representar una situación de la vida real, cuyo propósito será comprender y corregir errores del tema o motivo de estudio.

Proceso:

- Elección del yema a dramatizar
- Asignación de roles
- Elegir la forma de presentarse o de actuar
- Ejecución de la dramatización
- Conclusiones y valoración.

En toda dramatización no se deben realizar alusiones personales, es necesario siempre actuar al medio en que se desenvuelven los educandos. . (Matute,2005)

Del taller pedagógico.- Según, Prozcauski, E. (2009) el taller pedagógico es una estrategia metodológica que permite desarrollar capacidades y habilidades lingüísticas, destrezas cognoscitivas, practicar valores humanos a través de la realización de actividades que ligen la teoría con la práctica, mediante la cooperación, conocimiento y experiencias de un grupo de personas.

-Tiene como objetivo la demostración práctica de las leyes, los principios, las ideas, las teorías, las características y las relaciones que se estudian, la solución de las tareas con el contenido productivo.

Su objetivo principal es:

-Formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y competencias que le permiten al alumno operar con el conocimiento y el transformar el objeto, cambiarse a sí mismo.

Tiene las siguientes características:

- Es flexible, tiene coherencia con los intereses, características y el contexto de los participantes.

- Posee etapas que contribuyen a la finalidad de la construcción de capacidades.
- Es participativo, permite el debate y el aporte de todos los participantes: experiencias, saberes y expectativas.
- Es cooperativo, complementa y socializa los conocimientos de unos a otros y buscar soluciones.
- Es integrador, une el contenido científico con las habilidades prácticas con el contexto global del problema.

Según Betancourt, Maya A. (2007) propone las siguientes ventajas:

- +Integra la teoría con la práctica en un mismo momento y lugar.
- +Contribuye la formación integral de los sujetos que participan.
- +Vincula los aprendizajes a la solución de problemas y situaciones reales.
- +Promueve y desarrolla la capacidad de trabajar y reflexionar en grupo con un enfoque multidisciplinario.
- +Fomenta la creatividad, iniciativa, originalidad, el espíritu investigativo de los participantes.
- +Facilita el aprendizaje de valores democráticos y de la participación.

A demás advierte las siguientes desventajas:

- +Es bastante exigente en la planeación, ejecución y evaluación.
- +Requiere que los docentes tengan conocimientos y habilidades muy consistentes en dinámicas de grupos, comunicación, sistematización, etc.
- +No se puede aplicar en cualquier circunstancia de conocimiento.

El proceso es: Selección del tema, elaboración de documentos de apoyo, organizar fichas y actividades, entregar el material y las instrucciones necesarias, elaborar carteles, socializar en plenaria, conclusiones.

Para Careaga, Adriana, Sica Rosario, Cirilo, Ángela, Da luz, Silvia (2006) pone la siguiente secuencia para la realización el taller.

- +*Presentación de la actividad.* Objetivos y finalidad del trabajo a realizarse.
- +*Organización de grupos.* De seis a ocho participantes
- +*Trabajo en los grupos.* Producen conocimiento en base a guías, material de apoyo.
- +*Puesta en común o plenario.* Cada grupo expone el trabajo con la ayuda de un representante y con la técnica in dicada o seleccionada.
- +*Sistematización de las respuestas de los participantes.* El docente con sus alumnos elaboran un resumen con las ideas más importantes.

Evaluar si los objetivos se están cumpliendo en forma adecuada para rediseñarlos y retroalimentarlos mediante cuestionarios relacionadas con el diseño del taller; así como las habilidades y destrezas del facilitador y la eficiencia del taller.

Es una técnica que no debe faltar en los procesos pedagógicos que se puede utilizar en todas las áreas de estudio. Consiste en realizar el trabajo en grupos de 6 a 8 integrantes, cada uno donde ellos trabaja produciendo conocimientos en base a guías, material se apoyó, folleto libros, revistas, tarjetas, tiras, etc.

Se recomienda que lo educandos lean y entiendan las instrucciones por par te los alumnos, además el maestro debe dominar el contenido o temática, siempre el maestro debe estar orientando, guiando sin abandonar el aula.(Matute,2005)

Aprendizaje cooperativo.

Es un trabajo en equipo que se da en grupos pequeños, (máximo cinco miembros) mediante el cual los estudiantes trabajan y aprovechan al máximo el aprendizaje propio y el que se produce en la interrelación con sus compañeros

Johnson & Johnson (1994), es decir construyen su propio conocimiento con la ayuda de los demás.

El objetivo que persigue es desarrollar habilidades de liderazgo y la capacidad de trabajar con otros en un equipo.

Johnson & Johnson (1994) trazan una serie de características del trabajo cooperativo que lo hacen más productivo.

- +*Interdependencia positiva*. Responsabilidad de los miembros de un grupo cooperativo.
- +Interacción cara a cara de apoyo mutuo. Interacción constante entre sus miembros para completar la tarea.
- +Responsabilidad personal individual. Cada persona es responsable de su trabajo y rinde cuentas al grupo. En cada grupo debe haber: El encargado de la comprensión del proceso, el alentador, el buscador de consenso, el secretario y el artista.
- +Destrezas interpersonales y habilidades sociales. Permite que se conozca y se confíen en las personas que integran el grupo y entre todos se premian, se corrigen y aprenden.
- +Autoevaluación frecuente del grupo. Reflexionar y valorar en el grupo sobre la acción realizada y las dificultades encontradas par eventos futuros.

Según el Texto “Estrategias Educativas para el aprendizaje activo”. MEC/EB/PRODEC. (1999), los principios básicos del aprendizaje cooperativo son:

- Una actitud de respeto entre todos los miembros de una clase.
- Todos comparten responsabilidad de decidir cómo quieren que sea el ambiente en el aula para que puedan aprender mejor y todos colaboran, respetando las reglas y límites, para lograr y mantener tal ambiente.
- Cada persona en la clase tiene derecho de aprender.
- Cada persona en la clase es responsable de su propio aprendizaje y bienestar y también por el aprendizaje y bienestar de los demás.
- En la clase se desarrollan destrezas intelectuales, sociales y emocionales.

Según (Benito y Cruz, 2005) se puede deducir las siguientes ventajas.

- Desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo para resolver conflictos.
- Desarrollo de habilidades intelectuales de alto nivel.
- Responsabilidad, flexibilidad y autoestima.
- Trabajo de todos: cada alumno tiene una parte de responsabilidad de cara a otros compañeros, dentro y fuera del aula.
- + Genera mayor entusiasmo y motivación.
- +Promueve el aprendizaje profundo frente al superficial o memorístico.
- +Desarrolla actitudes positivas hacia el aprendizaje.
- +Desarrolla la tolerancia, la flexibilidad y la apertura hacia los demás.
- + En cada grupo se da a cada grupo un rol distinto para llevar a cabo durante la consulta del grupo tales como: Encargado de la comprensión del proceso, el alentador, el buscador de consensos, el secretario y el artista.

Como desventajas se puede resaltar:

- +Falta de concreción del objetivo que se persigue.
- +Depende de idea del momento, no hay objetivo específico establecido.
- +Cada miembro cumple su tarea encomendada sin tener en cuenta el proyecto común.
- +Los grupos se encasillan y no buscan otras soluciones ni cambian de estrategias.
- +Puede haber un líder dominante que quiera poner sus ideas.

Se negocia un posible tema de investigación.

- En grupos informales, el alumnado formula preguntas (torbellino de ideas) sobre el tema general de toda la clase. Se recogen las preguntas por sub-temas.
- El alumnado se organiza según los sub-temas.
- Se organiza un comité con un representante de cada grupo con el que el profesor/a se reúne al principio y al final de cada sesión para coordinar tareas y tiempos.

- El alumnado, en los grupos, organiza las sub-tareas que corresponde a cada miembro o parejas.
- El alumnado busca la información con ayuda del profesor/a.
- El alumnado sintetiza la información y prepara una presentación en el grupo.

La evaluación del aprendizaje se lo puede hacer de manera individual y/o grupal:

El **aprendizaje individual** puede evaluarse con una prueba tipo test o con una prueba de pequeñas preguntas abiertas, etc. con el fin de conocer el grado de aprendizaje del alumno.

El **rendimiento grupal** puede evaluarse a través del producto del proceso a través de:

Evaluación entre los iguales (coevaluación):

Para ello, se puede utilizar o elaborar un pequeño cuestionario con preguntas sobre cómo ha sido el trabajo en grupo en general y, en particular, el trabajo de los compañeros de grupo. Aspectos cómo *sentirse a gusto dentro del equipo, poder recurrir a él con alguna duda.*

Autoevaluación:

Su participación en el grupo.

- Su implicación con los objetivos previstos.
- Aprendizajes logrados.
- Aspectos fuertes de su actuación dentro del grupo.
- Aspectos débiles (o a mejorar) de su actuación dentro del grupo.

Para desarrollar técnicas, estrategias didácticas se deben tomar en cuenta cada una de las actividades para lograr la efectividad del proceso desarrollado y alzar cada uno de los objetivos programados, razón por la cual he creído necesario insertar este tema tomado de. http://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/acsa_formacion/html/Ficheros/Guia_de_Metodos_y_Tecnicas_Didacticas.pdf

El aprendizaje basado en problemas: es una estrategia que permite adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes mediante pequeños grupos de alumnos que se reúnen con el docente como facilitador, mediador para resolver un problema seleccionado o diseñado para el logro de ciertos objetivos de aprendizaje. (Rodríguez, L.2007)

Para el desarrollo de esta estrategia se debe contar con:

- Estudiantes que sean muy activos, independientes y tener autodirección.
- Grupos de trabajo entre 6 u 8 participantes.
- Docentes capaces de asumir un rol de tutor, guía.

- Promoción de trabajo independiente en los estudiantes fuera de las sesiones de grupo.
- El tamaño y la complejidad del problema debe ser delimitado por el docente
- Los problemas deben conectarse con experiencias previas de aprendizaje para conectar con el nuevo y abarcar contenidos interdisciplinariamente.
- Siempre debe ser diseñados para motivar la búsqueda de información.
- Con la estructuración del problema los estudiantes deben enfrentarse y vivir los siguientes pasos en forma piramidal: productividad (base=final), seguridad y autosuficiencia, valorar el trabajo, nivel de desconfianza (cúspide=inicio)

5.2 Ejemplos de estrategias didácticas constructivistas.

Según Dolors Quinquer.(2004) Los métodos o estrategias de enseñanza reglamentan una determinada manera de actuar en el aula, organizan y orientan las preguntas, los ejercicios, las explicaciones y la gestión del aula.

Los métodos expositivos centrados en el profesor pueden mejorar si se provoca la participación, interacción e integración con los estudiantes. Los métodos interactivos, en los que el alumnado es el centro de la actividad (casos, resolución de problemas, simulaciones, investigaciones o proyectos) basan el aprendizaje en la interacción y la cooperación entre iguales

Básicamente, las decisiones sobre los métodos a utilizar en el aula son fruto de la conjunción de varios factores : de las concepciones del docente sobre el aprendizaje y su cultura profesional, de sus concepciones sobre la disciplina a impartirse y de la finalidad educativa que pretende, además también influyen los métodos propios de las disciplinas y algunas consideraciones más contextuales como la complejidad de la tareas, su coste en el aula o el número de estudiantes a los que se debe atender.

Asimismo, según como se procede en el aula se favorece que el alumnado desarrolle unas estrategias de aprendizaje u otras, es decir, el método de enseñanza influye en los procesos mediante los que el alumnado se apropia de los contenidos de la asignatura y los integra en sus esquemas de conocimiento.

La enseñanza no se trata no sólo de aprender conocimientos sobre geografía, historia, matemática, literatura sino también saber cómo utilizarlos para resolver problemas, explicar fenómenos o plantear nuevas cuestiones.

Por todo ello, posiblemente lo más conveniente sea integrar estrategias de aprendizaje en las asignaturas de como objeto de estudio. De este modo se trabajan en clase, a través de unos contenidos concretos, algunas técnicas básicas como el resumen o la

esquematización, determinados procedimientos específicos como la confección y lecturas, gráficos y también habilidades metacognitivas como la planificación y la autorregulación. Todo ello integrado en la realización de tareas por ejemplo resolver un caso o resolver un problema.

La orientación metodológica de cada una de las clases en las diferentes disciplinas debería contemplar:

- Las estrategias basadas en la cooperación, la interacción, la participación y la solución de problemas, incluso en las clases en las que prevalece la exposición del docente, porque estas estrategias facilitan la construcción social del conocimiento.
- Renovar los métodos para conseguir que las nuevas generaciones encuentren en las diversas asignaturas un marco para aprender a razonar, preguntar y criticar, y para ello trabajar con casos, problemas, simulaciones, etc.
- Presentar a las diversas ciencias como una construcción constante de renovación, ya que su propio avance permiten la formulación de nuevos interrogantes o el planteamiento de nuevas cuestiones que incorporan otros enfoques y la aparición de otros temas e interpretaciones importantes y contextualizadas.
- Desarrollar capacidades propias del pensamiento social (interpretar, clasificar, comparar, formular hipótesis, sintetizar, predecir, evaluar) y del pensamiento crítico (valorar ideas y puntos de vista, comprender para actuar, tomar decisiones, producir ideas alternativas y resolver problemas). También desarrollar habilidades sociales y de comunicación, recuperando la idea de que las ciencias ayuden al alumnado a comprender, a situarse y a actuar y actuar para la vida.
- Considerar el grado de complejidad de la tarea que se propone, es decir, su grado de dificultad debido al número de elementos que intervienen.
- También hay que tomar en cuenta el coste o tiempo de preparación y la mayor o menor dificultad de gestión en el aula (tiempo, espacio, formas de agrupamiento de los participantes y la aplicabilidad a grupos más o menos numerosos)

El conocimiento puede adquirirse por recepción, siempre y cuando el alumnado cumpla ciertas condiciones:

- Disponer de los conocimientos previos para conectar la nueva información con lo que ya sabe. Puesto que para comprender y dar sentido a los nuevos contenidos es necesario haber aprendido antes determinados conceptos y procedimientos, es decir, disponer de ciertos prerrequisitos de aprendizaje.
- Escuche con atención e interés, lo cual no siempre se da fácilmente, incluso se convierte en imposible en determinados contextos o para determinados estudiantes poco motivados por la asignatura o por los estudios.

- Retener lo más importante y significativo de las explicaciones. La toma de apuntes o de algún sistema de registro puede ayudar a fijar y a recordar, pero es un procedimiento que debe aprenderse y que no todo el alumnado, ni siquiera de bachillerato, ha automatizado.
- Realizar un trabajo posterior fuera de clase de sistematización y de estructuración de la información recopilada como camino previo a la asimilación y la memorización. Esta fase resulta fundamental para almacenar la información en la memoria semántica, aquella que dura mucho tiempo y permite dar significado a nuevos contenidos

Algunas estrategias para fomentar la participación de los estudiantes

Una de las maneras de animar la clase y mantener viva la atención es hacer intervenir al alumnado. En el contexto de una clase expositiva nos conviene el uso de recursos de poca complejidad, poco coste de preparación y de gestión y una organización del alumnado en parejas o grupos efímeros, basada más en la cercanía de los participantes que en otros criterios.

Veamos algunas propuestas:

- Comenzar la clase con una pregunta, promover el diálogo y comentar las respuestas.
- Una técnica algo más sofisticada consiste en proponer una cuestión sobre la que se quiere conocer lo que sabe o piensa el alumnado, formar grupos de tres o cuatro alumnos/as. Cada grupo ha de expresar de manera rápida y libre, sin restricciones todo lo que se les ocurra en relación al tema, sin crítica ni cedazo, todo vale. Es conveniente tomar nota de lo dicho. Después se examinan, se seleccionan y se organizan las ideas. Finalmente cada grupo expone sus resultados al resto de la clase y se discuten conjuntamente. Esta técnica se basa en la asociación de ideas, el pensamiento divergente y la espontaneidad, por tanto es muy adecuada para hacer aflorar las representaciones iniciales de un grupo sobre un tema.
- Detener la clase cuando vemos que la atención decae (o a intervalos predeterminados) y plantear una cuestión concreta sobre lo explicado. Por ejemplo una pregunta con algunas respuestas posibles (en la pizarra o mediante una transparencia). El procedimiento es simple: se dejan unos minutos para pensar y se pide una respuesta a mano alzada. A continuación se propone que comenten la solución con la persona más cercana y se vuelve a hacer el recuento. La segunda vez, casi siempre, el porcentaje de respuestas correctas es mayor.

Estrategia: Acuerdo comunitario.

Esta actividad tiene como objetivo generar consensos y una actitud responsable entre los integrantes del grupo sobre normas y acciones específicas a seguir, para culminar la tarea y obtener resultados óptimos.

PROCESO.

1. Formar grupos de cinco estudiantes.
2. Compartan sus experiencias trabajos grupales que consideren exitosos o satisfactorios.
3. Entre todos reflexionar por qué fue positiva que factores y actitudes contribuyeron para ello.
4. Haga una lluvia de ideas sobre posibles reglas para el trabajo engrupo y anótalas.
5. Anoten las reglas consensuadas en el grupo y poner o colgar en la pared.
6. Leer siempre las reglas y normas hechas en lo grupos para tener presente y que los posteriores trabajos se desarrollen con efectividad.

Estrategia: Lectura en parejas/Resumen en parejas.

Esta es una estrategia que se le puede desarrollar en la construcción del conocimiento o en la aplicación del mismo; ya que la lectura y el resumen elaborados en parejas o en pares de dos, vienen a ser una forma activa de leer un texto extenso y completo en forma conjunta para profundizar en su comprensión y estimular formas variadas de pensamiento.

PROCESO:

1. Elijan un texto de párrafos cortos.
2. Lean, de forma alternada y de forma individual los mismos párrafos. Cada uno o cada pareja de dos resumirá su párrafo para sus parejas y se los leerá dentro del mismo grupo.
3. Quién escuchó el resumen, por parte de su compañero, planteará preguntas sobre las ideas centrales del párrafo, se las contestará y se las escribirá como un corto resumen.
4. Al finaliza, compartan con todo el grupo el resumen de cada párrafo y las preguntas que surgieron de cada uno.

Estrategia: Anticipación a partir de términos.

Esta estrategia estimula escuchar y leer de manera activa, a identificar el vocabulario básico para la comprensión del texto y trabajar cooperativamente, se la puede aplicar como mitigación al inicio de una clase.(Conocimientos previos.)

PROCESO:

1. Forme grupo de cinco personas.
2. Escribe en la pizarra las palabras claves acerca del tema a abordar.

3. El docente explica a los estudiantes que a partir de esas palabras claves deben imaginar o crear una historia, una frase, un pensamiento o una noticia, un poema o un ensayo argumentativo.
4. Luego de ello se pasa a leerlo a sus compañeros del aula.
5. Se valora el esfuerzo y trabajado cada grupo.
6. Cabe recalcar que este ejercicio es de inicio de clase, por lo que tiene que ser breve y solo algunos grupos pueden compartir de manera opcional su trabajo o creaciones y no se emiten juicios de valor ni se establecen relaciones con el tema de estudio.

Estrategia: Pregunta abierta. ¿Qué pasaría si.....?

Es un estrategia que se le puede desarrollar en diez minutos, se la usa por lo general al inicio de una clase como experiencia previa o experiencia concreta.

Sirve para involucrar a los estudiantes en el tema desde diferentes escenarios y roles.

Provoca la reflexión, el dialogo, y la creatividad.

PROCESO.

1. Formar grupos de trabajo de cinco personas.
2. Nombrar a una persona que ayude a guiar el trabajo.
3. Plantear en el grupo la pregunta ¿Qué pasaría si.....? Esta pregunta debe ser según el tema a tratar en clase. Por ejemplo ¿Qué pasaría si Hitler no hubiera muerto.....? ¿Qué pasaría si nos hubieran conquistado una cultura africana.....? ¿Qué pasaría si la capa de ozono se terminaría.....? ¿Qué pasaría si el agua se terminara.....?
4. En los grupos, discuten diversas ideas entorno o a la pregunta propuesta.
5. Dar respuestas a las preguntas y exponerlas a sus compañeros.
6. El maestro debe estar atento para guiar, orientar y evitar estereotipos, prejuicios que atañen a otras personas.

Estrategia: Lo positivo, lo negativo y lo interesante.

Esta estrategia ayuda a consolidar el pensamiento crítico reflexivo a través de la discusión sobre diferentes temas o facetas de un problema contemporáneo del joven o adolescente, así como también los juicios de valor que dan muchas percepciones personales y grupales consolidadas dentro del grupo.

PPROCESO.

1. El docente debe traer un cartel con la ficha

LO POSITIVO	LO NEGATIVO	LO INTERESANTE

2. En cada grupo deben dar lectura al texto entregado sobre el tema a tratarse en la clase.
3. En el grupo debe resaltar o identificar los aspectos positivos, negativos e interesantes y clasificarlos de acuerdo al cuadro.
4. Luego exponerlos en clase y con la ayuda del docente yr argumentando sus percepciones para llegar a acuerdos y consensos.
5. Esta estrategia se lo puede desarrollar en forma individual o grupal, pero lo aconsejable sería grupal porque ahí se llegan a consensos productivos.

Estrategia: ¿Qué? ¿Entonces? ¿Ahora qué?

Esta estrategia ayuda a consolidar los conocimientos impartidos dentro de una clase y permite dar funcionalidad a los conocimientos impartidos. Se la puede realizar de manera grupal o individual. Tiene como fin motivar la búsqueda de respuestas que conduzcan a la acción y determinar la destreza para identificar problemas y plantear soluciones.

PROCESO:

1. Formar grupos de trabajo
2. Leer el texto del tema tratado en la clase.
3. Completar el cuadro.

¿Qué? ¿Entonces?	¿Entonces?	¿Ahora qué?
Se destacar ideas más importantes del texto leído.	Se escriben aspectos más importantes en relación a ideas anotadas y jerarquizadas anteriormente.	Se propone posibles soluciones a los problemas planteados o reflejados en cada una de las ideas escritas anteriormente.

4. No olvide que dentro de cada grupo deben ir asociando las ideas y problemas que se desprenden de la lectura con sus contextos reales. Hay proponer acciones concretas en relación con el tema.

Estrategia: ¿Qué veo? ¿Qué no veo? ¿Qué infiero?

Esta estrategia ayuda a desarrollar la capacidad de observación, predicción e inferencia para la construcción del conocimiento a partir de una información dada se puede establecer implicaciones y efectos, establecer relaciones de causalidad, prevenir consecuencias y ofrecer alternativas de solución de problemas, diferenciando los hechos de las opiniones.

PROCESO:

1. Formar grupos de trabajo de cinco personas.
2. Leer el texto o el tema a tratarse en clase.
3. En un papelógrafo copiar el siguiente cuadro.

¿Qué veo? Lectura denotativa	¿Qué no veo? Lectura connotativa	¿Qué infiero? Lectura extrapolar

4. Llene el cuadro con la información solicitada con relación a la lectura.
5. Al final, reflexionen sobre la importancia de diferenciar entre lo que se dice explícitamente y lo que se halla de manera implícita en el relato.

Estrategia: Juicio a un personaje de la obra o de la historia.

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

PROCESO

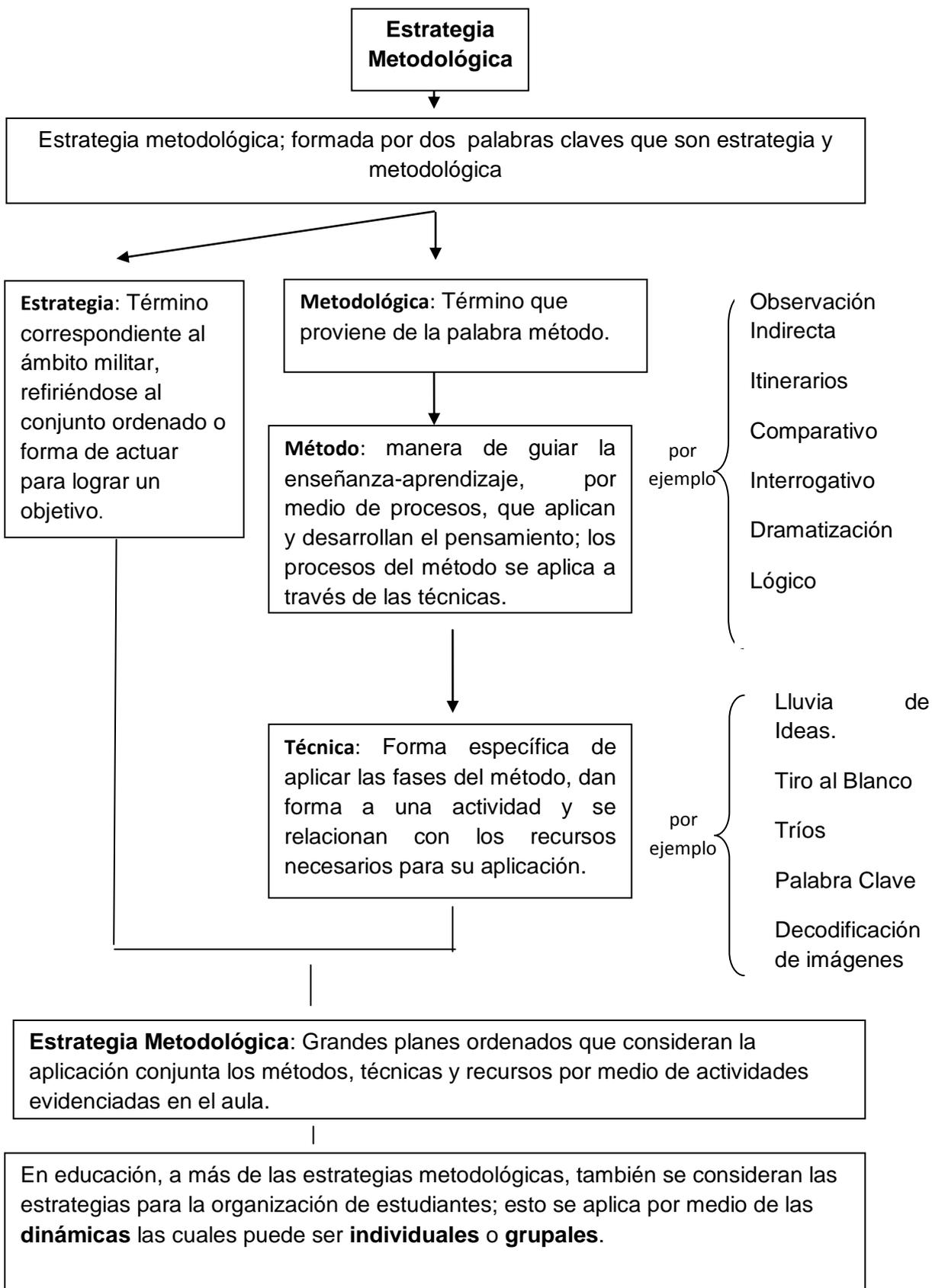
1. Formen los grupos de trabajo, según la cantidad de participantes.
2. Identificar los roles a interpretar de acuerdo al texto leído.
3. Dividirse los roles a interpretar. Siempre debe haber un juez, un abogado defensor y un abogado acusador, comité de prensa, medios de comunicación y un jurado.
4. Elijan el personaje que será juzgado por la acción en la historia leída.

5. Una vez asignados los roles, investiguen y preparen la participación verbal, las vestimentas, actitudes y posiciones de cada personaje.
6. Preparen el escenario para el juicio, que se llevará a cabo con toda la solemnidad posible.

SESIÓN N° 7

5.3 Precisiones para la enseñanza aprendizaje para algunas disciplinas básicas.

La aplicación de estrategias metodológicas siempre será un elemento clave y decisivo a la hora de aplicar el proceso de enseñanza-aprendizaje, en vista de que es por medio de ella que se logra desarrollar las destrezas con criterio de desempeño. Considerando este nivel de delicadeza, es prioridad la definición de términos para garantizar una adecuada aplicación en la planificación micro-curricular; a continuación se presenta un organizador cognitivo, en el cual se define de manera breve los términos que involucra la estrategia metodológica, con sus respectivas ejemplificaciones, las cuales serán aplicadas en el desarrollo de las siguientes páginas.



Métodos recomendados para la disciplina de Estudios Sociales, Química, Biología u otras áreas a fines.

MÉTODO DE OBSERVACIÓN INDIRECTA:	
Relación de los fenómenos naturales físicos y humanos.	
Proceso Didáctico:	
Observación:	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del alumno en el medio ambiente. - Orientar la observación mediante referencias: cuestionamientos, mapas y planos. - Delimitar el hecho o fenómeno de estudio. - Distinguir elementos relevantes.
Descripción:	<ul style="list-style-type: none"> - Enlistar elementos componentes. - Señalar características sobresalientes: forma, tamaño, extensión, función, importancia, personajes, liderazgo, etc.
Interrelación:	<ul style="list-style-type: none"> - Visualizar cambios producidos en el medio por la influencia de fenómenos naturales y del hombre. - Señalar características de los grupos humanos con relación al medio. - Establecer funciones.
Comparación:	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar elementos relevantes. - Clasificar - Jerarquizar - Contrastar los aspectos análogos y diferentes.
Generalización:	<ul style="list-style-type: none"> - Representar gráficamente paisajes observados. - Trazar croquis, planos. - Ilustrar croquis. - Elaborar cuadros de contrastes y resúmenes.

MÉTODO DE OBSERVACIÓN INDIRECTA:

Es el contacto indirecto con los fenómenos de la naturaleza (físicos y humanos), o la presentación del material concreto para la conceptualización objetiva y precisa de los mismos. Desarrolla nociones de tiempo, espacio, viabilidad e independencia, despertando interés por su entorno.

Proceso Didáctico:

Observación:	Interioriza los fenómenos físicos y humanos a través de los sentidos.
Descripción:	Separa las partes del todo distinguiendo sus características esenciales.
Interpretación:	Percibe las causas y efectos del tema en estudio.
Comparación:	Encuentra semejanzas y diferencias.
Generalización:	Llega a conclusiones y el conocimiento es transferido al estudio de otras áreas, en casos similares.

MÉTODO DE ITINERARIOS:

Es posible aplicarlo a todos los grados de la escuela. Desarrolla destrezas de imaginación, observación, originalidad, creatividad, valorización de los hechos, fenómenos físicos y humanos, es aplicable al estudio de aspectos históricos, geográficos, socioculturales, políticos, económicos, etc.

Consiste en realizar un viaje imaginario por la localidad, patria y por el mundo, considerando los siguientes aspectos:

- a) Selección del tema.
- b) Establecer el lugar de partida.
- c) Bosquejar una ruta según el medio de transporte.
- d) Preparación del material adecuado.

Proceso Didáctico:

Observación:	Percibe hechos o fenómenos de la naturaleza a través de los sentidos.
Localización:	Encuentra nociones de tiempo y espacio sobre la base de un recorrido mental por la ruta seleccionada para obtener información de cada sitio y de circunstancias geográficas, históricas, etc...
Comparación:	Encuentra semejanzas y diferencias de cada lugar.

Generalización:	Llega a conclusiones y el conocimiento es transferido al estudio de otras áreas, en casos similares.
------------------------	--

MÉTODO COMPARATIVO:	
Establece comparaciones del tema en estudio relacionado con los fenómenos físicos y humanos donde vive el educando.	
Proceso Didáctico:	
Observación:	Se apropia de los fenómenos físicos y humanos concretos, como símbolos, a través de los sentidos.
Descripción:	Encuentra las características sobresalientes de los fenómenos físicos y humanos.
Comparación:	Encuentra semejanzas y diferencias entre varios elementos de la naturaleza.
Asociación:	Interrelaciona los diferentes elementos de lugares como los fenómenos físicos y humanos
Generalización:	Descubre conceptos y los conocimientos los transfiere a otras áreas de estudio, en casos similares.

MÉTODO NARRATIVO-INTERROGATIVO (DESCRIPTIVO-EXPLICATIVO):	
Utiliza la narración, haciendo que el educando “viva” el hecho o fenómeno en estudio, y desarrolla las capacidades de imaginación, reflexión, criticidad. Su uso debe ser moderado y no creer que sea el único método porque al insistir en su empleo, se cae en el tradicionalismo pedagógico.	
Proceso Didáctico:	
Observación:	Se apropia de los fenómenos físicos y humanos a través de los sentidos.
Narración:	Vive y experimenta el hecho o fenómeno narrativo en forma clara y precisa.
Comentario:	Establece lo positivo y lo negativo sobre la base de un hábil cuestionario.
Comparación:	Encuentra semejanzas y diferencias de los hechos o fenómeno percibidos en la narración

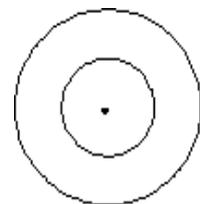
Generalización:	Llega al concepto definitivo y el conocimiento es transferido a otras áreas de estudio.
------------------------	---

<u>MÉTODO LÓGICO:</u>	
Presenta los datos o los hechos en orden ascendente y consecuente obedeciendo a una estructuración de hechos que desde lo menos a lo más complejo o desde el origen a la causa y efecto, en consecuencia inductiva o deductiva.	
Proceso Didáctico:	
Observación:	Se apropia de los fenómenos físicos y humanos a través de los sentidos.
Investigación:	Sobre la base de una pregunta problémica permite la ampliación de información mediante la investigación de diversas fuentes.
Análisis:	Partiendo del fenómeno global de estudio, se separa en sus partes.
Síntesis:	Cada una de las partes que conforman el tema problema se resumen mediante organizadores gráficos
Aplicación:	Gracias a la conceptualización permite su aplicación en el contexto de estudio.

TÉCNICAS: TÉCNICA: DEL TIRO AL BLANCO

¿EN QUE CONSISTE?

En reflexionar, sintetizar y escribir el significado de un concepto, regla u operación, con una sola palabra de cada participante, en los círculos para depurarlas y extraer la definición o respuestas.



PROCESO:

1. Seleccionar el contenido a tratarse.
2. Anotar en el pizarrón el concepto, regla u operación.
3. Dibujar tres círculos concéntricos de la siguiente manera
4. Dar la orden y escribir en el círculo exterior las palabras dadas por los participantes, número o símbolo que defina el tema que está tratándose. (Debe haber por lo menos el 50% de participación).
5. De todas las palabras dadas, depurar las más significativas y anotar en el espacio intermedio.

6. Realizar otra depuración que podría ser la mitad de las intermedias y escribir en el siguiente espacio.
7. Elaborar la definición en base a las palabras anotadas en el centro

RECOMENDACIONES:

1. Procurar la participación de todos.
2. Se debe mantener la disciplina y el cumplimiento de la responsabilidad.

TÉCNICA: DECODIFICACIÓN DE IMÁGENES

¿EN QUE CONSISTE?: Es realizar una descripción de una imagen, puede ser la de la entrada de módulo. Además sirve para realizar predicciones sobre lo que se va a aprender.

PROCESO:

1. Observación de la imagen.
2. Mediante lluvia de ideas, realizar una descripción.
3. Interpretar lo que se observa.
4. Argumentar el por qué de nuestra interpretación.
5. Proponer, es decir proyectar sobre lo que se va a tratar o imaginar una historia en base a la imagen.

TÉCNICA: PALABRAS Y SENTIDOS

¿EN QUE CONSISTE?: En realizar inferencias de palabras nuevas por contexto, relacionando además con experiencias concretas: olor, color, sabor.

PROCESO:

1. Selección de la palabra nueva, por ejemplo una del minidiccionario.
2. Completar la matriz siguiente según la percepción de los y las estudiantes.

Palabra	¿A qué huele?	¿A qué sabe	¿Qué color tiene?	Significado según el diccionario

3. Luego de completar los espacios de ¿A qué huele?, ¿A qué sabe?, ¿Qué color tiene?, se procede a buscar el significado de la palabra en el diccionario.
4. Establecer la relación de lo que el estudiante imaginó y el real significado.

RECOMENDACIONES: Realizar en el cuaderno de clase.

TÉCNICA: REDESCUBRIMIENTO

¿EN QUE CONSISTE? Realizar un aprendizaje satisfactorio y efectivo en el cual los y las estudiantes observan, piensan y aplican.

PROCESO:

1. Selección del tema.
2. Formular preguntas que susciten curiosidad.
3. Los y las estudiantes cumplen una serie de experiencias, sin decirles nada sobre las finalidades que se persiguen hasta que los mismos vayan deduciendo aquello que fue materia de nuestra enseñanza.
4. El docente presenta otros casos semejantes, pero en situaciones diferentes a fin de que los y las estudiantes encuentren una explicación general de los mismos.

RECOMENDACIÓN: Es necesario preparar con la debida anticipación todas las actividades de orientación.

TÉCNICA: PALABRA CLAVE

¿EN QUE CONSISTE? Resumir o sintetizar los aspectos importantes de un tema.

PROCESO:

1. Lectura individual del texto o párrafo del cual el maestro utilizará para dar una explicación.
2. Se solicita que los alumnos subrayen la palabra clave, es decir la principal o esencial que sintetice el texto o párrafo.
3. Lectura de las palabras seleccionadas.
4. Enlistar las palabras claves.
5. Ejemplificar en oraciones las palabras claves.
6. Graficar las palabras claves.

RECOMENDACIÓN: Para realizar esta técnica el maestro o maestra debe planificar previamente.

Otra sugerencia importante es la de la lectura exegética, aplicando la técnica de los tríos. Consiste en que uno de los estudiantes lee un párrafo del texto, y luego el compañero o compañera que está adelante, parafrasea o expresa con sus propias palabras lo que entendió del párrafo leído; y el compañero o compañera que se encuentra sentado atrás del alumno que leyó, determina cuáles son las palabras claves.

TÉCNICA: DE LA EXPERIENCIA DIRECTA

¿EN QUE CONSISTE? A partir de las expectativas vividas, de las habilidades, conocimientos y destrezas desarrolladas anteriormente por parte de los y las estudiantes se trabaja en la motivación y adquisición de nuevos conocimientos en el plano Cognitivo, Afectivo y Psicomotriz.

PROCESO:

1. Motivación mediante actividades lúdicas.
2. Presentación del tema para activar experiencias previas.
3. Selección y priorización de experiencias, habilidades, conocimientos y destrezas referidas al tema.
4. Reflexión de los aspectos señalados por el docente mediante una guía de preguntas.
5. Importancia de los aspectos tratados mediante discusión en plenaria.
6. Elaboración de conclusiones.

RECOMENDACIÓN: Es necesario preparar con la debida anticipación los casos que se abordarán. Es sumamente útil para el manejo de emociones. Actitudes y valores.

TÉCNICA: LLUVIA DE IDEAS

¿EN QUE CONSISTE?: En que el grupo actúe en un plano de confianza, libertad e informalidad y sea capaz de pensar en alta voz, sobre un problema, tema determinado y en un tiempo señalado. Es muy útil para la exploración de conocimientos previos.

PROCESO:

1. Presentación del tema o problema de estudio.

2. Estimular la responsabilidad de los aportes y registrar indiscriminadamente sin tener en cuenta orden alguno.
3. Encontrar algunas ideas brillantes del torbellino de ideas, opiniones o criterios expresados.
4. Sistematización y conclusiones.

RECOMENDACIÓN: Hay que estimular la participación mayoritaria, evitando preguntas como: ¿quién sabe?, la idea básica es explorar experiencias y sobre esas experiencias inferir los conocimientos.

TÉCNICA: REPOLLO

¿EN QUE CONSISTE?: En activar conocimientos previos, mediante preguntas y respuestas de forma lúdica.

PROCESO:

1. El o la docente escogerá al menos cuatro preguntas, dos respecto a los temas anteriores (pre requisitos) y dos respecto al nuevo tema (conocimientos previos pertinentes).
2. Escribirá esas preguntas en unas hojas de papel.
3. Luego de escritas las preguntas la primera la moldeará en forma de pelota, la siguiente envolverá la primera pregunta, y la siguiente envolverá a las anteriores y así sucesivamente con las preguntas que se habían preparado.
4. El o la docente en base a una dinámica, determinará qué niños o niñas deben abrir sus papeles y contestar las preguntas.
5. Después de la evocación por parte de los y las estudiantes se realizará una sistematización y conclusiones.

RECOMENDACIÓN: Buscar la participación activa de los estudiantes y plantear adecuadamente las preguntas de exploración.

TÉCNICA: INTERROGATORIO

¿EN QUE CONSISTE? En el uso de preguntas y respuestas para obtener información y puntos de vista de aplicación de lo aprendido.

Mediante esta técnica se pretende despertar y conservar el interés, se exploran experiencias, capacidad, criterios de los alumnos y comunicación de ellos.

PROCESO:

1. Presentación del tema
2. Formulación de preguntas que inviten a la reflexión.
3. Canalizar las respuestas dadas.
4. Reflexión sobre las respuestas dadas.
- 5.

RECOMENDACIÓN: Evitar la pérdida de tiempo en discusiones intrascendentes.

Para motivar a los estudiantes podría aplicarse una variante: “Los globos preguntones”. El docente escribirá preguntas claves, y las introducirá en un globo desinflado, pedirá a tres o cuatro estudiantes que pases adelante a inflar los globos, el primero que lo haga, escogerá aun compañero para que conteste la pregunta que se encuentra el globo, el cual harán explotar mediante un abrazo, los otros niños serán los que contesten las preguntas adicionales.

TÉCNICA: DECODIFICACIÓN DE IMÁGENES

¿EN QUE CONSISTE?: En realizar una descripción de una imagen, puede ser de la entrada de unidad y además realizar predicciones sobre lo que se va a aprender.

PROCESO:

- 1.-Observación de la imagen.
- 2.- Mediante lluvia de ideas, realizar una descripción.
- 3.-Interpretar lo que se observa.
- 4.-Argumentar el por qué de nuestra interpretación
- 5.-Proponer, es decir proyectar sobre lo que se va a tratar o imaginar una historia en base a la imagen.

TÉCNICA: DE LA DISCUSIÓN DIRIGIDA

¿EN QUE CONSISTE? Realizar un análisis, una confrontación, una clasificación de hechos, situaciones, experiencias, problemas, con presencia de un moderador (profesor). Se centra en la discusión, en el cual se obtienen conclusiones positivas o valederas.

PROCESO:

- 1.-Determinar el objetivo de hechos, situaciones experiencias, problemas.
- 2.- Propiciar la reflexión, el análisis.
- 3.-Conducir la realización de las actividades.
- 4.-Verificar los aspectos puntuales de hechos, situaciones, experiencias, problemas.
- 5.-Despertar el interés de los alumnos durante todo el proceso.
- 6.-Elaborar conclusiones.

RECOMENDACIÓN: Se debe organizar los grupos de trabajo y precisar las responsabilidades y lineamientos que regularan las intervenciones.

TÉCNICA: DEL TALLER PEDAGÓGICO

¿EN QUE CONSISTE?: En realizar el trabajo en grupos de 6 u 8 personas, cada uno de ellos trabaja produciendo conocimientos en base a guías, material de apoyo: folletos, libros, revistas, tarjetas, tiras, etc.

PROCESO:

1. Selección de un tema.
2. Elaboración de documentos de apoyo.
3. Organizar fichas de actividades y respuestas.
4. Organizar grupos de trabajo con los alumnos.
5. Entregar el material y dar las instrucciones necesarias.
6. Trabajos en grupo con el asesoramiento del profesor.
7. Elaborar carteles.
8. Socialización en plenaria.
9. Conclusiones.

RECOMENDACIONES:

Se debe hacer una lectura de los documentos por parte de los alumnos.

El maestro debe dominar la temática.

Es necesario que el maestro oriente y guíe durante el proceso.

Debe estar presente durante el proceso.

TÉCNICA: DE LA PALABRA CLAVE

¿EN QUE CONSISTE? Resumir o sintetizar los aspectos importantes de un tema.

PROCESO:

1. Lectura individual del texto o párrafo del cual el maestro utilizará para dar una explicación.
2. Se solicita que los alumnos subrayen la palabra clave, es decir la principal o esencial que sintetice el texto o párrafo.
3. Lectura de las palabras seleccionadas.
4. Enlistar las palabras claves.
5. Ejemplificar en oraciones las palabras claves.
6. Graficar las palabras claves.

RECOMENDACIÓN: Para realizar esta técnica el maestro debe planificar previamente.

Otra sugerencia importante es la de la lectura exegética, aplicando la técnica de los tríos, que consiste en que luego que uno de los estudiantes leyó un párrafo del texto, el compañero que está adelante parafrasea o expresa con sus propias palabras lo que entendió del párrafo leído, y el compañero que se encuentra sentada atrás del alumno que leyó, determina cuáles son las palabras claves.

TÉCNICA: MAPA CONCEPTUAL

¿EN QUE CONSISTE? Organizar información, sintetizarla y presentarla mediante proposiciones en forma gráfica para **exponer** y desarrollar oralmente un tema de manera lógica y ordenada.

PROCESO:

Aplicar la técnica de la palabra clave

Asegurarse de que ciertamente la lista de palabras claves contiene lo más importante y que nada sobre o falte.

Identificar el **tema** o asunto general y escribirlo en la parte superior del mapa conceptual, encerrado en un óvalo o rectángulo.

Identificar las ideas que constituyen los **subtemas** ¿qué dice el texto del tema o asunto principal? Escribirlo en el **segundo nivel**, también encerrados en óvalos o rectángulos.

Trazar las **conexiones** correspondientes entre el tema principal y los diferentes subtemas.

En el **tercer nivel** colocar los aspectos específicos de cada idea o subtema, encerrados en óvalos o rectángulos.

RECOMENDACIÓN: Es conveniente **revisar** el mapa varias veces para comprobar si las conexiones están correctamente determinadas.

TÉCNICA: COLLAGE

¿EN QUE CONSISTE?: En la creación en base de diferentes materiales recuperables, figuras bidimensionales, tridimensionales, de diferente significación de un análisis y definición propia de un evento o fenómeno, permite incluso hacer comparaciones.

PROCESO:

1. Recolección de materiales
2. Selección de materiales
3. Indicaciones sobre lo que se va a realizar.
4. Organización de espacios a utilizarse.
5. Distribución de trabajo
6. Crear el Collage
7. Interpretación del Collage

RECOMENDACIÓN: Los materiales a utilizarse deben ser solicitados con anticipación de acuerdo a la planificación. Además se puede utilizar esta técnica para hacer comparaciones, empleando los recursos gráficos.

ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN DE GRUPOS Y TRABAJO INDIVIDUAL

Si bien el docente puede desarrollar su creatividad para formar los grupos de trabajo, bajo la consideración de la estrategia de aprendizaje cooperativo, aquí se presentan algunas recomendaciones.

DINÁMICA: LA ENSALADA

OBJETIVO: Formar grupos en forma aleatoria con distinto número de participantes.

PROCESO:

El docente repasará con sus estudiantes la canción de la ensalada:

Pico, pico la ensalada

Rallo, ralló la ensalada

Sirvo, sirvo la ensalada

Para (mencionar un número entre 4 y 7).

Luego de repararla, la cantará, mientras los estudiantes se movilizan por el aula, definiendo al último un número (para...), el cual indicará el número de integrantes de cada equipo.

Formados los grupos, se entregará la ficha de trabajo a desarrollar, o a su vez se planteará el caso.

DINÁMICA EL CAPITÁN MANDA

OBJETIVO: Organizar pequeños subgrupos de trabajo, de una manera casual y dinámica, favoreciendo la integración y el compromiso en el cumplimiento de una tarea común, siguiendo las instrucciones del Capitán del barco.

PROCESO:

1. Se indica que l@s estudiantes se convertirán en los pasajeros de un interesante crucero.
2. Se relata una historia acerca de un barco que navegaba en alta mar, describiendo los hermosos paisajes y animales que en la travesía podían (los/las estudiantes) apreciar.
3. Se introduce un elemento sorpresa que es un cambio brusco de clima (tormenta), que pone en riesgo la vida de todos y deben subir a los botes salvavidas.
4. Entonces, el Capitán (docente) ordena que se agrupen de tres, cuatro, cinco, etc para subir al bote y salvar sus vidas.
5. Así, el Capitán (docente) jugará por un momento hasta alcanzar el número de subgrupos previsto para el cumplimiento de la actividad.

RECOMENDACIÓN:

Se debe estimular la participación activa, entusiasta y que el ejercicio se cumpla con mucha rapidez. Si algún participante se queda fuera de los botes, se le puede poner una penitencia graciosa. (Cuenta un chiste, canta o consigue algún objeto, etc.)

- **Métodos recomendados para el área de ciencias naturales (química – biología y otras a fines)**

MÉTODO EXPERIMENTAL	
Es activo y provoca en el estudiante un interés profundo por llegar a descubrir lo que está dicho o lo que puede decirse del tema en estudio y llegar a establecer la ley o principio	
Proceso Didáctico:	
Observación:	Interioriza un hecho o fenómeno a través de los sentidos, registrando y analizando los datos.
Planteamiento del problema:	Delimita en un contexto la parte específica del experimento. Puede ser una pregunta
Hipótesis:	Son respuestas de un fenómeno, previo a una explicación.
Experimentación:	Representa el hecho observado en base a una guía de experimento. El educador solo guía el trabajo.
Comparación:	Encuentra semejanzas y diferencias entre experimentos similares.
Generalización:	Llega a conclusiones y el conocimiento es transferido al estudio de otras áreas, en casos similares.
Verificación:	Repetición del experimento para comprobar el principio o ley. Aplicación del conocimiento adquirido a casos particulares. Trabajos extra clase

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.- Provoca consultas en fuentes diferentes interpretación de cuadros, un registro de datos, una presentación de informes y por último aprecia los resultados. Es activo porque el educando elabora su propio conocimiento, mediante la percepción y el procesamiento de la información recabada..	
Proceso Didáctico:	
Presentación del tema:	Puede hacerlo el profesor o el alumno destacando la importancia del mismo. El tema debe ser propuesto en forma problémica
Investigación bibliográfica:	La consulta puede ser individual o grupal, igual la consignación de datos. Pueden utilizarse recursos más media. El maestro amplía la información.
Informe de resultados:	Presenta informes y responde a preguntas formuladas. Se rectifican errores, es preferible que se presente el informe manualmente, y

	mejor aún si se elabora un organizador gráfico en lugar de resumen.
Conclusiones:	Establece la verdad sobre la base del trabajo de investigación, la conclusión se construye con el aporte de todos los grupos.

MÉTODO CIENTÍFICO	
Es un método utilizado por los investigadores en su afán de descubrir el por qué de los fenómenos. Es muy útil en las Ciencias Naturales	
Proceso Didáctico:	
Observación:	Se apropia de los fenómenos físicos y humanos a través de los sentidos.
Narración:	Vive y experimenta el hecho o fenómeno narrativo en forma clara y precisa.
Comentario:	Establece lo positivo y lo negativo sobre la base de un hábil cuestionario.
Comparación:	Encuentra semejanzas y diferencias de los hechos o fenómeno percibidos en la narración
Generalización:	Llega al concepto definitivo y el conocimiento es transferido a otras áreas de estudio.

MÉTODO DE LIBRO ABIERTO O DE INTERPRETACIÓN	
Proceso Didáctico:	
Organización	Delimitación del problema o contenidos de aprendizaje. Distribución del trabajo por grupos o individualmente. Selección de los recursos bibliográficos y apuntes de la materia. Establecimiento de guías para la recolección de información. Elaboración de cuestionarios escritos para orientación del trabajo a realizarse.
Ejecución	Distribución del trabajo grupal o individual. Análisis de los elementos del problema presentado. Revisión de los contenidos bibliográficos y de apuntes del alumno. Ubicación de los contenidos y relacionar entre sí. Establecer relaciones y diferencias en el motivo de estudio. Toma de apuntes en fichas o guías.

TÉCNICA: DE LABORATORIO

EN QUE CONSISTE? Iniciar al alumno en la destreza de investigar, familiarizar al alumno en el uso y manejo de instrumentos de laboratorio, logrando que a través del trabajo práctico aprenda a aprender.

PROCESO:

1. Ambientación del alumno en el laboratorio.
2. Normas de seguridad sobre el uso y manejo de instrumentos de laboratorio.
3. Trabajo formal- práctico.
4. Conclusiones.

RECOMENDACIONES:

1. Evitar que los alumnos vayan solos al laboratorio.
2. Comprometer a los alumnos para que mantengan limpio y ordenado el laboratorio.

Solicitar la elaboración de un informe.

TÉCNICA: DE LA LECTURA COMENTADA

¿EN QUE CONSISTE? En leer un texto comprensivamente y luego comentarlo, dividiendo en ideas principales y secundarias.

PROCESO:

Preparar un texto seleccionado.

Separar un párrafo que tenga sentido y coherencia las ideas.

Una lectura silenciosa.

Lectura comprensiva por párrafos.

Comentario de cada oración y párrafo.

Intervención para dar aportes.

Registrar las ideas principales y establecer conclusiones.

RECOMENDACIÓN: Es conveniente que el profesor de la lectura modelo y debe asegurarse que participen todos.

TÉCNICA: FICHAS DE AMPLIACIÓN:

¿EN QUE CONSISTE? Estas fichas sirven para ampliar, aumentar, desarrollar, extender y profundizar los conocimientos de un tema.

PROCESO:

En pedazos de cartulina de aproximadamente 4 * 6 cm, escribir preguntas interesantes relativas a un tema.

Las preguntas deben ser presentadas de la más variada e interesante forma.

La solución se encontrará en el reverso.

TÉCNICA: DE LA DISCUSIÓN DIRIGIDA

¿EN QUE CONSISTE? Realizar un análisis, una confrontación, una clasificación de hechos, situaciones, experiencias, problemas, con presencia de un moderador (profesor). Se centra en la discusión, en el cual se obtienen conclusiones positivas o valederas.

PROCESO:

Determinar el objetivo de hechos, situaciones experiencias, problemas.

Propiciar la reflexión, el análisis.

Conducir la realización de las actividades.

Verificar los aspectos puntuales de hechos, situaciones, experiencias, problemas.

Despertar el interés de los alumnos durante todo el proceso.

Elaborar conclusiones.

RECOMENDACIÓN: Se debe organizar los grupos de trabajo y precisar las responsabilidades y lineamientos que regularan las intervenciones.

TÉCNICA: DE LABORATORIO

EN QUE CONSISTE? Iniciar al alumno en la destreza de investigar, familiarizar al alumno en el uso y manejo de instrumentos de laboratorio, logrando que a través del trabajo práctico aprenda a aprender.

PROCESO:

1. Ambientación del alumno en el laboratorio.
2. Normas de seguridad sobre el uso y manejo de instrumentos de laboratorio.
3. Trabajo formal- práctico.
4. Conclusiones.

RECOMENDACIONES:

1. Evitar que los alumnos vayan solos al laboratorio.

2. Comprometer a los alumnos para que mantengan limpio y ordenado el laboratorio.
Solicitar la elaboración de un informe.

TÉCNICA: DE LA LECTURA COMENTADA

¿EN QUE CONSISTE? En leer un texto comprensivamente y luego comentarlo, dividiendo en ideas principales y secundarias.

PROCESO:

1. Preparar un texto seleccionado.
2. Separa un párrafo que tenga sentido y coherencia las ideas.
3. Una lectura silenciosa.
4. Lectura comprensiva por párrafos.
5. Comentario de cada oración y párrafo.
6. Intervención para dar aportes.
7. Registrar las ideas principales y establecer conclusiones.

RECOMENDACIÓN: Es conveniente que el profesor de la lectura modelo y debe asegurarse que participen todos.

TÉCNICA DE LECTOGRAFÍA

¿EN QUE CONSISTE?: En realizar una descripción de una imagen y al mismo tiempo identificar los componentes de cualquier elemento visual que se encuentra en el desarrollo de cada lección con el propósito de fortalecer la observación y la asimilación de vocabulario nuevo.

PROCESO:

1. Observación de la imagen.
2. Señalar las partes principales
3. Realizar analogías de esos componentes con elementos más usuales.
4. Utilizar adverbios de lugar para relacionar la ubicación de esos elementos.
5. Finalmente proponer un mapa ciego, para que las y los estudiantes coloquen los nombres que se señalan en la imagen.

TÉCNICA DE REFLEXIÓN GRUPAL: REDESCUBRIMIENTO

¿EN QUE CONSISTE? Realizar un aprendizaje satisfactorio y efectivo en el cual los y las estudiantes observan, piensan y aplican.

PROCESO:

1. Selección del tema.
2. Formular preguntas en forma abierta al grupo, que susciten curiosidad.
3. Los y las estudiantes en equipos de trabajo, cumplen una serie de experiencias, sin decirles nada sobre las finalidades que se persiguen hasta que los mismos vayan deduciendo aquello que fue materia de nuestra enseñanza.
4. El docente presenta otros casos semejantes, pero en situaciones diferentes a fin de que los y las estudiantes encuentren una explicación general de los mismos.
5. Presentar los comentarios y conclusiones en plenaria.

RECOMENDACIÓN: Es necesario preparar con la debida anticipación todas las actividades de orientación.

TÉCNICA DE LECTURA COMENTADA: LA PALABRA CLAVE

¿EN QUE CONSISTE? Resumir o sintetizar los aspectos importantes de un tema.

PROCESO:

1. Lectura individual del texto o párrafo del cual el maestro utilizará para dar una explicación.
2. Se solicita que los alumnos subrayen la palabra clave, es decir la principal o esencial que sintetice el texto o párrafo.
3. Lectura de las palabras seleccionadas.
4. Enlistar las palabras claves.
5. Interiorizar el significado de esas palabras valiéndose de la sección de términos científicos propuestos en cada lección.
6. Ejemplificar en oraciones las palabras claves
7. De ser posible graficar las palabras claves.

RECOMENDACIÓN: Para realizar esta técnica el maestro debe planificar previamente.

Otra sugerencia importante es la de la lectura exegética, aplicando la técnica de los tríos, que consiste en que luego que uno de los estudiantes leyó un párrafo del texto, el compañero que está adelante parafrasea o expresa con sus propias palabras lo que entendió del párrafo leído, y el compañero que se encuentra sentada atrás del alumno que leyó, determina cuáles son las palabras claves.

TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN DE IDEAS: MENTEFACTO

¿EN QUE CONSISTE? En representar gráficamente conceptos; además, potenciar operaciones intelectuales como: ISOORDINAR, se describen las cualidades del concepto. SUPRAORDINAR (Síntesis), los conceptos se incluyen en una clase superior o general que los contiene; EXCLUSIÓN (Comparación), se establecen diferencias con el concepto que hace de núcleo; INFRAORDINACIÓN (Análisis), es decir, establecer cuantas clases del concepto existen (Clasificación).

PROCESO:

1. Aplicar la técnica de la lectura comentada.
2. Establecer el núcleo o concepto mismo, entendido como el conjunto de propiedades (o de predicados), posibles de enunciar acerca de una clase o de una relación.
3. Determinar las premisas o proposiciones.
4. Reconocer las características conceptuales.
5. Sintetizar la información en el diagrama en forma correspondiente.

SUPRAORDINADA

P1. El proceso de la toma de decisiones está dentro de la Gerencia Educativa.

EXCLUIDAS: EXCLUIDAS:

P2. El proceso de toma de decisiones no es un método rígido.

ISOORDINADAS

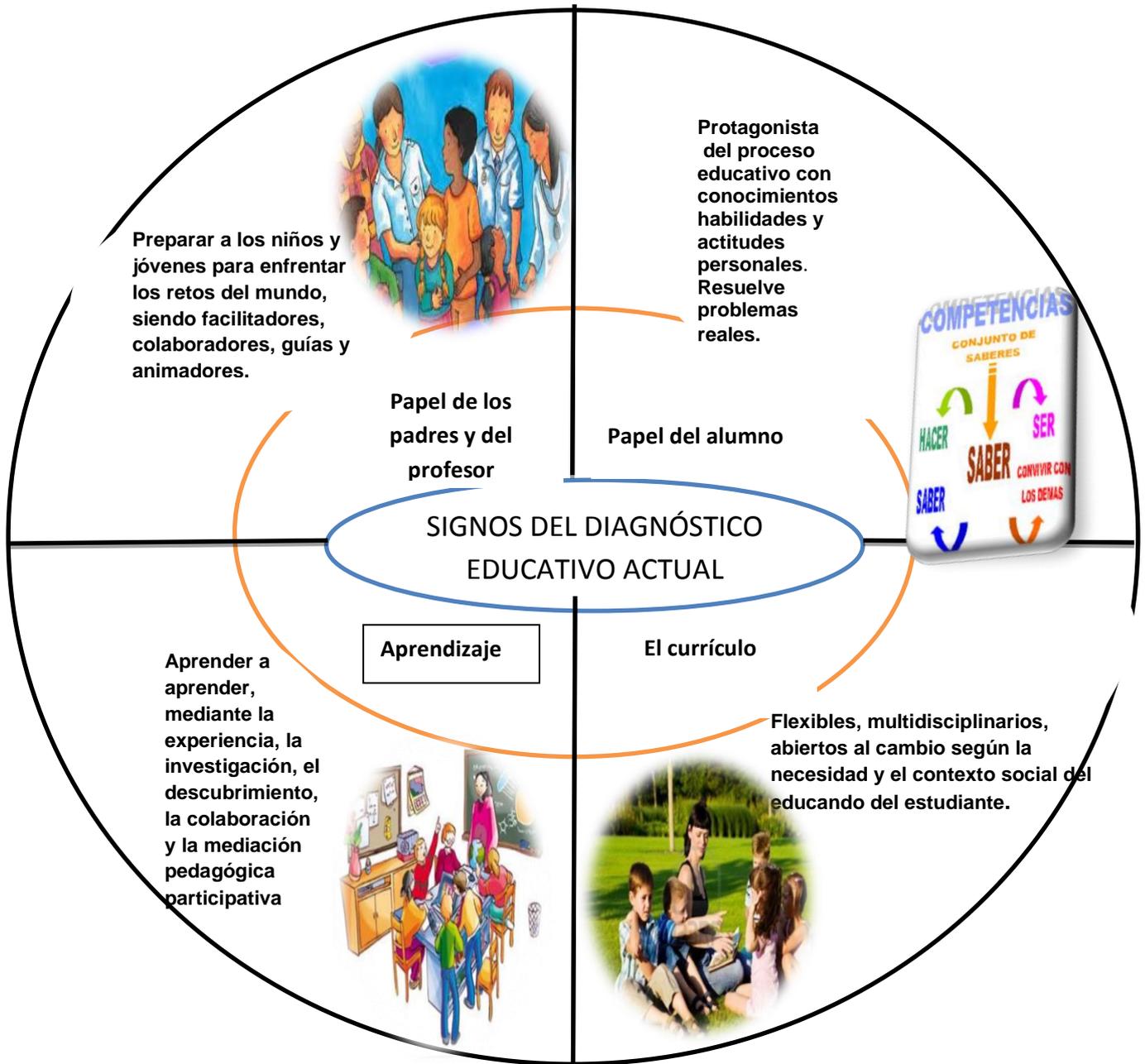
P3. El proceso de la toma de decisiones empieza al analizar un problema.

P4. El proceso de la toma de decisiones termina cuando ya se escoge una alternativa.

P5. El proceso de toma de decisiones permite la total comprensión de un problema.

INFRAORDINADA:

P6. El proceso de toma de decisiones se basa en la identificación, definición y diagnóstico del problema.



Fuente: Texto de educación y Sociedad. UTPL:
Elaboración: Alba Dalila Tobar

TÉCNICA DE LABORATORIO

EN QUE CONSISTE?

Iniciar al alumno en la destreza de investigar, familiarizar al alumno en el uso y manejo de instrumentos de laboratorio, logrando que a través del trabajo práctico aprenda a aprender.

PROCESO:

Ambientación del alumno en el laboratorio.

Normas de seguridad sobre el uso y manejo de instrumentos de laboratorio.

Trabajo formal- práctico.

Conclusiones.

RECOMENDACIONES:

Evitar que los alumnos vayan solos al laboratorio. Comprometer a los alumnos para que mantengan limpio y ordenado el laboratorio. Solicitar la elaboración de un informe.

ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN DE GRUPOS Y TRABAJO INDIVIDUAL

Si bien el docente puede desarrollar su creatividad para formar los grupos de trabajo, bajo la consideración de la estrategia de aprendizaje cooperativo, aquí se presentan alguna recomendación.

DINÁMICA: DESCUBRE LA IMAGEN

¿EN QUE CONSISTE?: Los estudiantes deben abrir el sobre que está pegado en el respaldo de su silla y de acuerdo a la imagen, agruparse mientras el docente toca una campanilla.

PROCESO:

1. El docente selecciona tantas imágenes como subgrupos desee formar.
2. Cada imagen colocada en un sobre que se pegará en el respaldo de cada silla de los niños y niñas.
3. El docente indica que esta actividad se cumplirá mientras suene la campanilla.
4. Los estudiantes al descubrir la imagen, se agrupan con sus iguales y crean una pequeña estrofa, coro o barra distintiva, alegre y original.
5. Un representante de cada equipo explicará el significado de la imagen o dibujo que les identifica y finalmente cantarón su barra.
6. Finalmente, se disponen a competir en el cumplimiento de la tarea que se plantea el docente para la clase.

RECOMENDACIÓN: Preparar con anticipación el material para que los estudiantes sigan las instrucciones claras sobre esta actividad lúdica que ayudará a activar al grupo y despertar un sentido saludable de competencia.

DINÁMICA: RENTANDO CASAS

¿EN QUE CONSISTE?:

Ofrece la oportunidad de formar pequeños grupos de tres participantes, mediados por una actividad creativa que dinamiza a los participantes, en un clima afectivo, seguro y lúdico.

PROCESO:

1. Se reúne a los participantes en un área fuera de la clase y se les narra una historia acerca de una persona (docente) que se compró un conjunto de casas muy lindas y cómodas, que las puso a la renta.
2. Se les indica que para hacer las paredes de las casas, necesitan formar parejas y pararse uno frente a otro, levantando las manos, formando el techo de la casa.
3. La casa debe tener un huésped (compañero/ra) que viva allí, por tanto, deberán ser tres participantes.
4. A la cuenta de tres, se conforman los grupos.
5. La arrendataria (docente), les explica que va a narrar una historia acerca de las casas que rentó, e indica que cada vez que mencione la palabra CASA, quienes hacen de paredes de la casa deben rápidamente cambiarse y buscar otro huésped.
6. De igual forma, cuando mencione la palabra HUÉSPED, quienes deben buscar otra casa, son los huéspedes. Pero, cuando la arrendataria dice la palabra TEMBLOR, todas las casas y los huéspedes deben cambiarse.

RECOMENDACIÓN:

El ejercicio debe repetirse hasta que la arrendataria (docente), observe que los grupos que se conformaron no son los habituales.

TÉCNICA DE FORMACIÓN DE GRUPOS: ROMPECABEZAS DEL TEMA

1. ¿EN QUE CONSISTE?: Las y los estudiantes trabajarán en equipos, alternando de equipos según las actividades propuestas.
2. PROCESO:
3. La o el docente elaborará tarjetas con formas geométricas y de diversos colores: por ejemplo cuadrado, triángulo, círculo, rectángulo, pentágono, trapecio, de igual

forma se realizarán en diversos colores; blanco, negro, rojo, azul, amarillo, verde. La cantidad de figuras y de colores debe ser la misma, y su número dependerá de la cantidad de estudiantes en el curso. Por ejemplo en un curso de 42 estudiantes se recomendaría hacer seis figuras, con lo que cada grupo quedará de 7 estudiantes.

4. Las y los estudiantes se agrupan con sus iguales, primero por forma y desarrollan una tarea específica propuesta por su maestra/o.
5. Luego para la exposición se pide a los estudiantes que se agrupen por color, en este caso cada estudiante es especialista en un tema puntual y la suma de sus “especialidades permitirá la plenaria de un gran tema.

RECOMENDACIÓN: Preparar con anticipación el material para que los estudiantes sigan las instrucciones claras sobre esta actividad lúdica que ayudará a activar al grupo y despertar un sentido saludable de competencia.

Área de Matemática o disciplinas a fines de las ciencias exactas.

MÉTODO HEURÍSTICO	
Buscar o descubrir la verdad o solución de problemas	
<p>Etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del problema. 2. Exploración experimental. 3. Presentación de Informes. 4. Abstracción. 	<p>Estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diálogo sobre situaciones socio-económicas del medio. - Dirigir la atención del alumno hacia particularidades de3l medio. - Ordenar las observaciones y enunciar el problema. - Organizar las actividades por grupos o individualmente. - Orientar el trabajo de los grupos mediante interrogantes. - Buscar caminos de solución de acuerdo a las interrogantes y respuestas. - Establecer semejanzas y diferencias entre los procesos y resultados. - Codificar los resultados. - Seleccionar procedimientos y resultados correctos. - Identificar los elementos

5. Generalización.	<p>esenciales o relevantes en los procesos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formular juicios generales. - Elaborar y resolver problemas similares.
--------------------	---

MÉTODO DEDUCTIVO.- De un todo a sus partes

<p>Etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Enunciación. 2. Comprobación. 3. Aplicación. 	<p>Estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento y visualización de la Ley o problema matemático. - Análisis de los elementos de la Ley o problema. - Operación Matemática. - Observación de los resultados. - Constatar que los resultados sean correctos en cada situación. - Relacionar el proceso con otros conocimientos. - Ejecutar situaciones similares con caos o situaciones específicas.
--	--

MÉTODO INDUCTIVO.- De sus partes a un todo.

<p>Etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observación. 2. Experimentación. 3. Comparación. 4. Abstracción. 5. Generalización. 	<p>Estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Detectar la situación problemática. - Describir la situación matemática. - Plantear tentativas de solución. - Manipular y operar con recursos didácticos, construir, medir, armar, etc. - Graficar la situación problemática. - Organizar y resolver operaciones matemáticas concretas. - Confrontar y cotejar los resultados y elementos matemáticos. - Separar las características esenciales y comunes de las operaciones matemáticas.
---	--

<p>6. Comprobación.</p> <p>7. Aplicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Simbolizar las relaciones. - Establecer definiciones. - Formular la ley que rige a ese universo determinado. - Verificar la validez de la definición o ley (razonamiento, demostración) - Utilizar la ley en la solución de problemas nuevos.
--	---

TÉCNICA: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS		
<p>Etapas:</p> <p>1- Enunciación del problema.</p>	<p>del</p>	<p>Estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar y presentar el problema.
<p>2- Identificación del problema.</p>	<p>del</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leer el problema. - Interpretar el problema. - Identificar datos e incógnitas y jerarquizarlos. - Establecer relaciones entre datos e incógnitas.
<p>3- Formulación de alternativas de solución.</p>	<p>de de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proponer posibles soluciones. - Analizar posibles soluciones. - Formular oraciones matemáticas.
<p>4- Resolución.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Matematizar el problema. - Relacionar el problema y operaciones. - Fraccionar el problema en operaciones parciales. - Efectuar operaciones.
<p>5- Verificación de soluciones.</p>	<p>de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Examinar las soluciones parciales y totales. - Interpretar el resultado. - Validar procesos y resultados. - Rectificar procesos y soluciones erróneas.

Área de Literatura y Disciplinas afines

LA DISCUSIÓN.- Es el intercambio de ideas entre dos o más personas que disienten o tienen criterios contrarios con respecto a un determinado tema o cuestión, que exige clarificar el asunto mediante argumentos válidos o justificaciones precisas.

ETAPAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RECURSOS
1. identificación del Asunto	<ul style="list-style-type: none"> - Fijar las inquietudes espontáneas y provocadas. - Especificar los objetivos a lograrse. - Determinar normas para la discusión. - Designar a los ponentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vocaliza con claridad. - Expresa sus ideas con precisión. - Se expresa con entonación y ritmo. - Respeta signos de puntuación y entonación. - Se entiende lo que dicen. 	Participantes Moderador Público
2. Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer formas de investigación. - Recolectar información. - Seleccionar los datos obtenidos. - Organizar las ideas. - Puntualizar los argumentos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Describe objetos o situaciones. - Utiliza la expresión corporal cuando habla. - Expresa sus necesidades y experiencias. - Memoriza guiones. 	Revistas Periódicos Libros Gráficos Esquemas
3. Discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar la discusión. - Exponer opiniones concretas de acuerdo a las normas establecidas. - Clarificar las exposiciones en caso de requerirlas. - Foro abierto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Articula la palabra con el gesto. 	Normas o reglamento

LA DRAMATIZACIÓN.- Es la representación viva frente al público de situaciones, episodios, pasajes con la intervención de personajes que debidamente caracterizados, interpretan acciones reales.

ETAPAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RECURSOS
1. Motivación.-	<ul style="list-style-type: none"> - Conversar, narrar, observar, leer, visitar 	<ul style="list-style-type: none"> - Vocaliza con claridad. - Expresa sus ideas con 	Libretos

	aspectos relacionados con el tema.	precisión. -Representa a los personajes con precisión.	Alegorías
2. Comprensión.	- Determinar el argumento de la situación a dramatizarse - Comentar acerca de los personajes y sus acciones. - Describir lugares y escenarios.	- Domina escenario. - Se expresa con entonación y ritmo. - Respeta signos de puntuación y entonación. - Se entiende lo que dicen.	Escenarios móviles Vestuarios Maquillajes Disfraces
3. Organización.	- Seleccionar personajes. -Asignar roles comprometiendo su representación. - Elaborar guiones. - Caracterizar los personajes. - Coordinar las acciones y diálogos.	- Describe objetos o situaciones. - Reproduce trabalenguas, retahílas, rimas, coplas, recitaciones, cuentos leyendas. - Utiliza la expresión corporal cuando habla. - Expresa sus necesidades y experiencias.	Música Instrumentos musicales
4. Ejecución	- Acondicionar el escenario. - Desarrollar la dramatización.	- Memoriza guiones. - Utiliza gestos al hablar. - Articula la palabra con el gesto.	
5. Evaluación.	-extraer el mensaje de la dramatización. - Comentar sobre lenguaje, actitudes de personajes. -determinar si se ha cumplido el objetivo de la dramatización.		

LA DESCRIPCIÓN.- Es el proceso mediante el cual el alumno realiza una interpretación de todo lo que observa, haciendo conocer sus particularidades y generalidades.

ETAPAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RECURSOS
1. Preparación.	- Preparar el ambiente anímico para una descripción adecuada.	- Vocaliza con claridad. - Expresa sus ideas con precisión.	Objetos Gráficos

		- Respetar signos de puntuación y entonación.	
2. Observación e Interiorización	- Captación de características de los seres, objetos o fenómenos, etc.	- Describe objetos o situaciones. -Describe características. -Describe cualidades. -Describe utilidades.	
3.- Descripción.	- Exposición verbal de lo que es o se imagina.	-Emite valoraciones de lo observado. - Utiliza la expresión corporal cuando habla.	
4. Evaluación	- Valoración de lo descrito.	- Expresa sus necesidades y experiencias.	
5. Valoración.	- Apreciación estética de lo descrito de acuerdo a sus necesidades.		

LA NARRACIÓN.- Es la actividad mediante la cual se cuenta o relata un hecho, una acción, historia. Etc.

ETAPAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RECURSOS
1. Predisposición	- Actitud mental para realizar la narración	- Vocaliza con claridad. - Se expresa con entonación y ritmo. - Respetar signos de puntuación. - Se entiende lo que dicen. - Reproduce hechos o fenómenos.	Revistas Folletos Textos
2. Narración.	- Relato en forma apropiada.	- Utiliza la expresión corporal cuando habla. - Expresa sus necesidades y experiencias. - Memoriza guiones. -Relata en forma apropiada.	
3.Evaluación	- Valoración de la narración	- Utiliza gestos al narrar.	

EL DEBATE.- Es un intercambio verbal abierto entre varias personas sobre un tema propuesto.

ETAPAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RECURSOS
1. Identificación del asunto	- Es la determinación del tema de la discusión	- Vocaliza con claridad. - Expresa sus ideas con precisión. - Se expresa con entonación y ritmo.	Folletos
2. Investigación	- Búsqueda de la información	- Respeta signos de puntuación. - Se entiende lo que dicen.	Revistas Textos
3. Discusión	- Exposición razonada de criterios.	- Describe objetos o situaciones. - Reproduce hechos o fenómenos. - Utiliza la expresión corporal cuando habla.	
4. Integración	- Discernimiento que adopta el alumno con respecto al tema discutido.	- Expresa sus necesidades y experiencias. - Expone en forma razonada.-Determina conclusiones y recomendaciones con argumentos.	

Procesos para el desarrollo de la destreza de leer

ETAPAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RECURSOS
1. PERCEPCIÓN. Se caracteriza por actividades de predominio motor, mirar, reconocer, pronunciar. Etc.	-Evocar experiencias evocadas con la lectura. -Introducir términos nuevos. -Observar y describir objetos.	-Respeta signos de puntuación. -utiliza el tono de voz de acuerdo al texto. -Pronuncia y articula correctamente las palabras.	Texto Periódico

	-Realizar una lectura silenciosa y oral.	-Lee en voz alta. -Lee con fluidez.	
2. COMPRENSIÓN. Es la traducción de los símbolos gráficos a ideas.	-Expresar el contenido de la lectura. -Asociar experiencias con el contenido de la lectura. -Determinar las ideas principales y secundarias. -Reconocer personajes, hechos, lugares, detalles etc.	-Identifica personajes principales y secundarios. - Identifica hechos y acontecimientos. - Idealiza escenarios. -Deduce el mensaje, -Identifica los elementos de la lectura.	Cuestionarios Preguntas
3. INTERPRETACIÓN. Establecimiento de relaciones comparativas, generalizaciones e inducciones.	-Analizar el contenido de la lectura. -Establecer comparaciones entre las distintas ideas del texto. -Encontrar semejanzas y diferencias. -Establecer comparaciones con las experiencias de los niños. -Establecer relaciones causa-efecto. -Obtener conclusiones.	- Caracteriza personajes y escenarios. - Extrae ideas del texto. - Ordena cronológicamente los hechos y sucesos. - Ubica la idea principal y secundaria. - Demuestra secuencia en su expresión. - Arma cadenas de secuencias. - Identifica causas y efectos. - Analiza causas y efectos. - Expresa mediante gráficos la idea principal.	
4. REACCIÓN Actitud mental del lector ante las ideas expresadas por el autor.	-Señalar aspectos valiosos de la lectura. -Emitir juicios, criterios acerca de lo leído. -Diferenciar lo verdadero de lo falso, lo real de lo imaginario. -Deducir puntos de	- Emite juicios de valor. - Expresa opiniones con originalidad e ingenio. - Emite agrado o desagrado en relación al texto	

	<p>vista del autor.</p> <p>-Aceptar o rechazar el contenido del texto.</p>	<p>analizado.</p> <p>- Defiende su opinión.</p> <p>- Respeta las opiniones de los demás.</p> <p>- Critica un texto.</p> <p>- Argumenta su criterio sobre la realidad y fantasía.</p>	
<p>5. INTEGRACIÓN</p> <p>Al valorar las ideas expresadas en la lectura las integrará al bagaje de sus experiencias personales.</p>	<p>-Expresar y poner en práctica las ideas favorables alcanzadas a través de lo leído.</p> <p>-Expresar las ideas del contexto en otras formas de expresión.</p> <p>-Crear nuevas ideas en base a las obtenidas.</p>	<p>-Pone en práctica las enseñanzas de las lecturas.</p> <p>-Propone enseñanzas a partir de lo leído.</p>	

Procesos didácticos de Literatura y disciplinas a fines.

EJE DEL APRENDIZAJE	PROCESO DIDÁCTICO	ACTIVIDADES PARA USO COTIDIANO
ESCUCHAR	<p>Reconocer: la situación de comunicación (quién emite,, qué, a quién, para qué, a qué se refiere. Distinguir las repeticiones de palabras y frases para captar sentido.</p> <p>Seleccionar: Distinguir las palabras relevantes (nombres, verbos, frases, clave) de las que no lo son.</p> <p>Anticipar: Activar toda la información que tenemos sobre un tema para preparar la comprensión. Anticipar lo que se va a decir.</p> <p>Inferir: Extraer información del contexto comunicativo que se presentan en diferentes</p>	<p>-Cumplir con órdenes sencillas.</p> <p>-Establecer normas para escuchar.</p> <p>-Plantear el propósito de lo que se va a hacer.</p> <p>-Quien emite el mensaje hacerlo con claridad.</p> <p>-Escuchar con atención el mensaje (cuentos, leyendas, relatos, fábulas etc.)</p> <p>-Responder o cumplir las consignas referidas al mensaje escuchado.</p> <p>-Verificar el cumplimiento de las acciones.</p> <p>-Jerarquizar ideas.</p>

	<p>situaciones.</p> <p>Retener: Utilizar los diversos tipos de memoria (visual, auditiva)</p>	<p>-Autoevaluar el cumplimiento de las normas establecidas para escuchar</p>
HABLAR	<p>DISCURSO</p> <p>Planificar el discurso: Planear lo que se va a decir.</p> <p>Conducir el discurso: Aprovechar la palabra, decir todo lo que le toca (esperar el turno o ceder la palabra).</p> <p>Producir el texto: Expresar sus ideas con claridad.</p> <p>PROCESO DIDÁCTICO DE LA CONVERSACIÓN</p> <p>Preparación: Crear las condiciones para que el alumno participe en la conversación.</p> <p>Conversación: Es el intercambio de pensamientos y aspiraciones entre dos o más personas.</p> <p>Evaluación: Es la formación de juicios de valor, apreciaciones, valoraciones, con respecto a la actividad expresada por los alumnos a través de la conversación.</p>	<p>-Tener preparado lo que va a hablar.</p> <p>-Esperar o solicitar su turno.</p> <p>-Hablar con claridad, entonación y fluidez. Utilizando adecuadamente los signos de puntuación.</p> <p>-Provocar expectativas relacionadas con el tema a conversar.</p> <p>-Determinar las normas de la conversación.</p> <p>-Formar grupos de diálogo.</p> <p>-Determinar el funcionamiento del grupo.</p> <p>-Realizar la conversación.</p> <p>- Conocer los informes de los observadores.</p> <p>-Comentar el informe de los grupos.</p> <p>-Destacar la idea central del contenido.</p> <p>-Establecer conclusiones finales.</p> <p>-Verificar el cumplimiento de las recomendaciones sugeridas para la conversación.</p> <p>-analizar las actitudes demostradas por los alumnos.</p> <p>- Determinar recomendaciones</p>

		para conversaciones.
--	--	----------------------

EJE DEL APRENDIZAJE	PROCESO DIDÁCTICO	ACTIVIDADES PARA USO COTIDIANO
LEER	<p>Prelectura: Establecer el propósito de la lectura. Analizar paratextos. Saberes previos. Elaborar predicciones a partir del título, ilustración, portada, nombres de personajes. Establecer relaciones con otros textos.</p> <p>Lectura: Leer a una velocidad adecuada de acuerdo con el objetivo del lector. Comprender las ideas, hacer y responder preguntas del texto que se refieran a lo literal. Hacer comparaciones de lo que dice el texto y la realidad, o también de lo que se sabía del texto. Reconocer palabras y frases y recordar su significado. Parafrasear y buscar sus significados.</p> <p>Poslectura: Identificar elementos explícitos del texto, establecer secuencias de acciones y determinar relaciones de antecedente y consecuente. Organizar la información en esquemas gráficos.</p>	<p>-Para la lectura fonológica tomar en cuenta, la claridad, fluidez, articulación y uso de los signos de puntuación.</p> <p>-Para comprensión lectora tomar en cuenta ideas principales, secundarias, actores principales, secundarios, lugares, acciones principales.</p> <p>-Para reflexionar realizar ejercicios de análisis, causas y consecuencias.</p> <p>Las reflexiones y opiniones deben ser propias de los estudiantes.</p>

EJE DEL APRENDIZAJE	PROCESO DIDÁCTICO	ACTIVIDADES PARA USO COTIDIANO
ESCRIBIR	<p>Planificar: Formular objetivos de escritura. Generar ideas. Organizar ideas. Jerarquizar ideas. Elaborar esquemas de escritura.</p> <p>Redactar: Trazar un esquema de composición.</p>	<p>-Ideal para estructurar poemas, narraciones, redacciones, discursos, etc.</p>

	<p>Escribir el texto teniendo en cuenta la gramática oracional, uso de verbos, ortografía.</p> <p>Revisar: Leer y releer. Rehacer. Corregir errores. Presentar los originales, limpios, claros y en orden.</p> <p>Publicar: Entregar el escrito al destinatario.</p>	
--	--	--

PROCESOS DIDÁCTICOS PARA TEXTO Revisar la ortografía en un texto

ETAPAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RECURSOS
<p>1.VISUALIZACIÓN</p> <p>Es la acumulación de imágenes en el centro cerebral que recoge las impresiones visuales.</p>	<p>-Presentar las palabras.- -Seleccionar las palabras que tienen dificultad ortográfica.</p> <p>-Visualizar las palabras a través de diversos ejercicios.</p>	<p>- Utiliza adecuadamente minúsculas y mayúsculas.</p> <p>- Práctica en sus ejercicios signos de puntuación.</p> <p>- Aplica ortografía funcional.</p>	<p>Cartel ortográfico.</p> <p>Diccionario común.</p> <p>Diccionario de antónimos, sinónimos y parónimos.</p> <p>Cuaderno de Copia.</p>
<p>2.AUDICIÓN</p> <p>Es la captación de los sonidos de las palabras que a través del oído llegan al centro cerebral respectivo.</p>	<p>- Escuchar las palabras.</p> <p>-Asociar los sonidos de las palabras con las imágenes visuales pronunciadas.</p>	<p>- Verifica en el diccionario la escritura de las palabras.</p> <p>-Pronuncia correctamente las palabras.</p>	
<p>3.PRONUNCIACIÓN</p> <p>Es la vocalización correcta de las palabras.</p>	<p>-Leer oralmente las palabras visualizadas y escuchadas, individualmente u por ejemplos.</p>		

<p>4.CONOCIMIENTO</p> <p>Es el dominio de la estructura y significado de las palabras</p>	<p>-Deducir el significado de las palabras en el texto.- Utilizar las palabras en oraciones.- Analizar la estructura de las palabras.- Ubicar la dificultad ortográfica.-Obtener normas para la escritura de las palabras con normas conocidas para cursivo y escritura.- Escritura de las palabras.</p>		
<p>5. MOTOR</p> <p>Hacer</p>	<p>-Escritura de las palabras. . Ejercitación.</p>		

Escribir con orden y secuencia lógica un escrito.

ETAPAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RECURSOS
<p>1.SENSIBILIZACIÓN Provocación para estimular y expresar sentimientos internos y externos. Momento para estimular la imaginación, crear ideas a través de observaciones, diálogos, lecturas, dibujos, dramatizaciones. Etc .</p>	<p>-Evocar conocimientos y experiencias. -Recordar visitas efectuadas. -Dialogar sobre la lectura. Narrar. -Observar personas, animales o cosas.</p>	<p>-Escribe con orden sus ideas. -Sigue secuencia lógica en los hechos que escribe. -Sigue secuencia lógica en las ideas. -Plasma en sus escritos los acontecimientos.</p>	<p>Cuentos Fábulas Leyendas Gráficos Láminas Carteles</p>
<p>2SELECCIÓN DE IDEAS, Proceso selectivo para escoger ideas, permite al alumno ordenar sus ideas y sentimientos</p>	<p>-Expresar las ideas en oraciones. -Jerarquizar las ideas vertidas. Buscar nuevos datos en otras fuentes. -Seleccionar las ideas por su importancia. -Incorporar vocabulario adecuado.</p>	<p>-Relaciona la causa con los efectos sucedidos. -Demuestra por escrito los resultados de experiencias.</p>	<p>Cuaderno de borrador. Cuaderno de redacción.</p>
<p>3. ORGANIZACIÓN DE LAS IDEAS. Ordenamiento de las</p>	<p>-Dar instrucciones para organizar las ideas en secuencia.</p>	<p>Existe coherencia en el escrito.</p>	

ideas seleccionadas en esquemas que permitan al alumno expresarse con secuencia.	-Organizar las ideas.		
4.EXPRESIÓN Es la redacción propiamente dicha	-Elaborar borradores. -Leer individualmente las redacciones. Escuchar atentamente la lectura del estudiante. -Estimular producciones leídas.		
5.CORRECCION Es la actualización y pulimiento de la redacción.	-Fijar normas de corrección. -Corregir y valorar el trabajo.		

5.4 ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 6 y 7

- En grupos disciplinares escoja y analicen dos técnicas y dos estrategias con sus respectivos métodos que más le haya llamado la atención, y que puedan ser desarrolladas en la planificación anterior del tema clase que están trabajando.
- Insértela la estrategia y la técnica más acertada y más significativa que permitan viabilizar aprendizajes participativos, colaborativos y constructivistas dentro de su contexto educativo.
- Entregue la planeación terminada a su facilitadora.
- Prepare materiales para la clase demostrativa que cada grupo debe desarrollar frente a los otros compañeros aplicando técnicas y estrategias aprendidas durante el proceso del curso.

SESIÓN N° 8

Desarrollar ambientes pedagógicos de enseñanza aprendizaje, mediante la ejecución de clases demostrativas activas, participativas y colaborativas para evidenciar la aprehensión de desempeños pedagógicos constructivistas y auténticos que cimienten el cambio veredero en el accionar educativo del docente.

Antes de iniciar la jornada se proyectará el video Carta de un alumno a su profesor <http://youtu.be/TbxV0gQwDN0> Subido por: Alejandra Arriagada-

Dialogar y sacar reflexiones para su desempeño profesional, regístralas en su cuaderno para leerlas al final de la jornada.

Anexos de la sesión N° 8

1.1 Matriz de auto y coevaluación del trabajo de los docentes.

- a. La autoevaluación es un proceso que permite valorar la propia actuación del profesional, reconociendo sus posibilidades, limitaciones y cambios necesarios para mejorar aprendizajes y desempeños profesionales.
- b. La coevaluación es un proceso de evaluación conjunta que se realiza sobre la actuación del grupo, atendiendo a criterios de evaluación o indicadores establecidos por consenso permitiendo identificar logros personales y grupales, emitir juicios de valor acerca de otros en ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

P=participantes Valores: Nada: 0 – Mal: - Regular: 4 – Bien: 6 – Muy Bien. 8 – Excelente. 10

Lectura y experiencia	P1	P2	P3	P4
El docente aporta a la discusión su comprensión de las lecturas realizadas.				
El docente aporta a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su experiencia de vida.				
El docente aporta a las elecciones a las discusiones conexiones entre lo tratado en el curso y su labor como docente.				
Formas de discutir				
El docente expone en detalle su pensamiento.				
El docente ilustra lo que dice con ejemplos específicos.				
El docente compara lo que otros dicen con lo suyo.				
El docente se interesa por lo que dicen otros y lo valoran.				
El docente es capaz de aceptar e incorporar ideas de otros a su				

pensamiento.				
El docente ayuda a organizar la discusión y generar acuerdos.				
Planeación Pedagógica				
El docente aporta ideas a la planeación.				
El docente utiliza lo tratado en el curso en sus aportes.				
Actitud general				
E docente demuestra disposición hacia el cambio de concepciones y prácticas pedagógicas.				
El docente y demuestra motivación hacia el aprendizaje con otros.				

Fuente: MEC: Guía del curso de pedagogía y Didáctica 2011.

Fuente: MEC: Ficha de observación de la evaluación docente 2009.

Elaboración: Alba Dalila Tobar

1.2 Matriz de criterios de calidad del trabajo en grupos.

P=participantes Valores: Nada: 0 – Mal: - Regular: 4 – Bien: 6 – Muy Bien. 8 – Excelente. 10

CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
El grupo:				
Se centran en lograr objetivos de la actividad.				
Se responsabilizan mutuamente por el cumplimiento de las actividades de cada sesión.				
Se compromete con decisiones y planes de acción compartidas.				
Participa en plenarias con ideas consensuadas y experienciales.				
Confía plenamente unos en otro y llegan a consensos participativos equitativos.				
Discute, analiza y sintetiza los temas y				

aporta sus criterios en plenarias activas.				
Termina sus debates con resoluciones claras				
Propone ideas para el desarrollo del trabajo en detalle sus pensamientos.				
El grupo demuestra respecto por la opinión ajena.				
Las reflexiones de grupo reflejan aceptación y apropiación de la necesidad de cambiar concepciones y prácticas pedagógicas.				
Las exposiciones contienen ejemplos específicos de concepciones y prácticas docentes.				
Analiza y usa lo que aprende de otros compañeros.				

Fuente: MEC: Guía del curso de pedagogía y Didáctica 2011.
Elaboración: Alba Dalila Tobar

1.3 Matriz para la evaluación de reflexiones y del cuaderno de notas.

P=participantes Valores: Nada: 0 – Mal: - Regular: 4 – Bien: 6 – Muy Bien. 8 – Excelente. 10

CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
El docente				
Aporta en su diario de notas conexiones entre lo tratado en el curso y su labor como docente.				
El expresa en su diario sentimientos y emociones que asocia a lo que se discute en grupos o individualmente.				
Expone en detalle su pensamiento de acuerdo a las reflexiones planteadas.				
Ilustra sus resúmenes con gráficos y				

organizadores gráficos.				
Las reflexiones reflejan aceptación y apropiación de la necesidad de cambiar concepciones y prácticas pedagógicas.				
Las reflexiones indican cambios específicos que van ocurriendo en las concepciones y prácticas del docente y contiene ejemplos específicos de ellos.				

Fuente: MEC: Guía del curso de pedagogía y Didáctica 2011.
Elaboración: Alba Dalila Tobar

1.4 Matriz para la evaluación del desarrollo y ejecución de las clases demostrativas.

A. ACTIVIDADES INICIALES				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
El docente				
1. Presenta el plan de clase al facilitador.				
2. Inicia su clase puntualmente				
3. Da a conocer los objetivos de la clase a los participantes.				
5. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los participantes saben del tema a tratar.				
6. Son claros los propósitos disciplinares que se persiguen.				
7. Se desarrollan desempeños auténticos de aprendizajes constructivistas y significativos.				
B. PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
8. El docente				
9. Toma las experiencias previas de los participantes como punto de partida para la clase.				
10. Relaciona el tema tratado con la realidad y el contexto real de los participantes.				
11. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.				
12. Refuerza la explicación a los participantes que muestran				

dificultad.		
13. Realiza preguntas para comprobar si los participantes comprendieron.		
14. Adapta espacio y recursos didácticos en función de las actividades propuestas.		
15. Promueve aprendizajes interdisciplinarios y auténticos.		
16. Los participantes trabajan en colaboración para aprender.		
17. Utiliza técnicas y estrategias didácticas que permiten la construcción activa y colaborativa de los aprendizajes.		
18. Al final de la clase hace un resumen de los puntos más importantes		
19. Utiliza técnicas y estrategias didácticas que permiten la construcción activa y colaborativa de los aprendizajes.		
20. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los participantes comprendieron el tema tratado.		
C. AMBIENTE EN EL AULA.		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente		
21. Es afectuoso y cálido con los participantes.		
22. Trata con respeto y amabilidad a los participantes		
23. Valora la participación de los participantes.		
24. Motiva a los participantes a participar activamente en la clase.		
D. DE LO PLANEADO EN EL CURSO:		
25. Lo puesto en práctica corresponde a lo planeado.		
26. Se logra demostrar la aplicación de técnicas y estrategias didácticas.		
27. Son los claros los propósitos de aprendizaje en la puesta en práctica.		

Fuente: MEC. Guía del curso de pedagogía y Didáctica 2011.

Elaboración: Alba Dalila Tobar